

# CONVENIO COLECTIVO DE EUSKO TRENBIDEAK - FERROCARRILES VASCOS, S.A. PARA 2005-2007

Código convenio: 8600172

Publicación: BOPV 64 - 31/03/2006

## Sumario:

- **CONVENIO COLECTIVO 2005-2006-2007**
  - **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**
    - **Artículo 1.** Ámbito territorial.
    - **Artículo 2.** Ámbito personal.
    - **Artículo 3.** Ámbito temporal.
    - **Artículo 4.** Objeto y naturaleza de las condiciones pactadas.
    - **Artículo 5.** Compromisos del personal.
    - **Artículo 6.** Prelación Normativa.
  - **CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONOMICAS.**
    - **Artículo 7.** Principios generales.
    - **Artículo 8.** Salario valoración.
    - **Artículo 9.** Antigüedad.
    - **Artículo 10.** Gratificación extraordinaria.
    - **Artículo 11.** Plus de Responsabilidad.
    - **Artículo 12.** Plus de Disponibilidad.
    - **Artículo 13.** Prima expendición de billetes.
    - **Artículo 14.** Prima suplementarios/as de absentismo.
    - **Artículo 15.** Prima de autorización a la conducción.
    - **Artículo 16.** Prima nocturnidad.
    - **Artículo 17.** Prima por trabajo en sábados, domingos y festivos.
    - **Artículo 18.** Prima por tiempo entre jornadas.
    - **Artículo 19.** Brigadas de reparación urgente.
    - **Artículo 20.** Horas prorata.
    - **Artículo 21.** Horas extraordinarias.
    - **Artículo 22.** Quebranto de moneda.
    - **Artículo 23.** Dietas.
    - **Artículo 24.** Garantía personal.
  - **CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.**
    - **Artículo 25.** Jornada laboral.
    - **Artículo 26.** Vacaciones.
    - **Artículo 27.** Clasificación Profesional.
    - **Artículo 28.** Plantilla.
    - **Artículo 29.** Condiciones del personal declarado sobrante.
    - **Artículo 30.** Cobertura de Plazas.
    - **Artículo 31.** Traslados voluntarios.
    - **Artículo 32.** Cuadros de servicio.
    - **Artículo 33.** Servicios Especiales.
    - **Artículo 34.** Rotación.
    - **Artículo 35.** Agente de tren / Agente único.
    - **Artículo 36.** Formación.
    - **Artículo 37.** Salud Laboral.
    - **Artículo 38.** Horas extraordinarias estructurales y tiempo de presencia.
  - **CAPÍTULO IV. ATENCIONES SOCIALES.**
    - **Artículo 39.** Ayuda Escolar.

- **Artículo 40.** Ayuda a minusválías.
  - **Artículo 41.** Acoplamiento a puestos de trabajo por disminución física psíquica.
  - **Artículo 42.** Absentismo.
  - **Artículo 43.** Promoción del euskara.
  - **Artículo 44.** Carnets de viaje.
  - **Artículo 45.** Intercambio de viajes con otras Empresas ferroviarias.
  - **Artículo 46.** Comedores.
  - **Artículo 47.** Uniformes y ropa de trabajo.
  - **Artículo 48.** Material de trabajo.
  - **Artículo 49.** Premio de permanencia.
  - **Artículo 50.** Jubilaciones.
  - **Artículo 51.** Gastos de defunción y fallecimiento.
  - **Artículo 52.** Préstamos.
  - **Artículo 53.** Anticipos.
  - **Artículo 54.** Vivienda.
  - **Artículo 56.** Protección Jurídica.
- **CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES.**
- **Artículo 57.** Comités de Empresa.
  - **Artículo 58.** Competencias.
  - **Artículo 59.** Comité Intercentros o Comité Permanente.
  - **Artículo 60.** Composición y funcionamiento.
  - **Artículo 61.** Competencias.
  - **Artículo 62.** Garantías de los miembros de los Comités.
  - **Artículo 63.** Secciones Sindicales.
  - **Artículo 64.** Requisitos para su reconocimiento.
  - **Artículo 65.** Competencias.
  - **Artículo 66.** Garantías de las Secciones Sindicales.
  - **Artículo 67.** Delegados/as Sindicales.
  - **Artículo 68.** Garantías de los Delegados/as Sindicales.
  - **Artículo 69.** Cargos sindicales de ámbito provincial o estatal.
  - **Artículo 70.** Petición de horas sindicales.
  - **Artículo 71.** Participación Sindical.
- **DISPOSICIONES ADICIONALES.**
  - **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.** Reorganización y nuevo Modelo de Gestión de Líneas.
  - **DISPOSICIÓN FINAL. COMISIÓN PARITARIA.**
  - **ANEXO I. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO ENCUADRADOS POR NIVELES SALARIALES.**
  - **ANEXO II. TABLAS PARA PREMIO PERMANENCIA.**

## **CONVENIO COLECTIVO 2005-2006-2007**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación de la Dirección de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos, S.A., en adelante ET/FV, y en representación de los/as trabajadores/as, las Centrales Sindicales ELA, UGT y CGT.

### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

**Artículo 1.** Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo y dependencias de ET/FV, constituidos y que puedan constituirse en un futuro, en que se desarrolla la actividad de la Empresa en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

#### **Artículo 2.** Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo se aplicará a todo el personal de la plantilla de ET/FV, encuadrado en el anexo I.

#### **Artículo 3.** Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio abarcará el período comprendido entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre del 2007, con independencia de la fecha de su firma, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

Las partes firmantes acuerdan que, en caso de continuar ostentando las centrales sindicales firmantes la mayoría de la representación social de forma conjunta, si el proceso de implantación del Modelo de Gestión de Líneas no ha concluido y si el sistema de retribución por objetivos ha resultado satisfactorio para ambas partes, el convenio 2005-2007 será prorrogado de mutuo acuerdo por un plazo de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2009, si no existe denuncia del mismo antes del 31 de octubre de 2007. Los aspectos arriba indicados serán valorados a efectos de la prórroga o de denuncia expresa del convenio 2005-2007, en una reunión que se celebrará en la primera quincena de octubre de 2007. Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

#### **Artículo 4.** Objeto y naturaleza de las condiciones pactadas.

Las normas y disposiciones del presente Convenio Colectivo regularán durante su vigencia las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en ET/FV.

Las condiciones de este Convenio forman un todo único e indivisible, por lo cual no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones sin la aceptación de la totalidad de las mismas.

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio absorberán y compensarán los aumentos de retribución que pudieran acordarse por otra disposición legal o convencional. A efectos de compensar la absorción se comparará en conjunto y cómputo anual, la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de cualquier otra disposición.

Si no fuera aprobado el presente Convenio por la Administración Pública, o modificara alguna de sus cláusulas, o si la Jurisdicción competente declarara nula alguna o algunas de ellas, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser examinado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora.

#### **Artículo 5.** Compromisos del personal.

Correspondiendo a las mejoras que el presente Convenio supone en general, con respecto a los anteriores, el personal al que el mismo afecta, se compromete:

1. A un aumento general de la productividad, en función de la organización del trabajo.

2. A una disminución del absentismo.

3. Ambas partes reconocen y acuerdan que EuskoTren precisa, para proporcionar un servicio de calidad adecuado a las necesidades del cliente, de una capacidad organizativa flexible que le permita dar una rápida respuesta a la demanda de servicio que en cada momento se le plantee, sin perjuicio de los procedimientos y normas establecidas en el presente Convenio.

4. Así mismo, al objeto de lograr una mejor optimización de las instalaciones y de los recursos humanos, se conviene la necesidad de habilitar fórmulas que permitan el trabajo en condiciones diferentes que complementen a las actuales y que sean pactadas.

#### **Artículo 6.** Prelación Normativa.

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto, serán de aplicación la Reglamentación Nacional, el Estatuto de los Trabajadores, y cualquier otra norma de rango superior.

## **CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONOMICAS.**

#### **Artículo 7.** Principios generales.

El presente capítulo tiene por objeto fijar las condiciones económicas para el personal de ET/FV.

##### 1. Incremento General.

El incremento general de las retribuciones para el año 2005, será de un 2% con respecto a las retribuciones del año anterior para el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo.

Adicionalmente, EuskoTren aplicará un incremento de otro 1% destinado a la compensación de las mejoras de la productividad.

El incremento general de las retribuciones para el resto de años de vigencia del presente Convenio será el global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad de Euskadi respectivamente, para el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo.

##### 2. Retribución por objetivos.

Con independencia de lo anterior, se establece una bolsa económica de una cuantía máxima de 523.000 euros para el año 2005, destinada a la aplicación de un complemento vinculado al cumplimiento de una serie de objetivos por el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo. Esta bolsa se mantendrá anualmente a lo largo de la vigencia de este Convenio, y su importe será actualizado conforme al incremento global que, en su caso, con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo.

Esta bolsa no tiene carácter consolidable ni es acumulativa para años sucesivos. En el momento que se produzca la sucesión de empresa, de personal laboral de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, S.A., al Ente Público Euskal Trenbide Sarea, se repartirá dicho

importe proporcionalmente a la masa salarial que represente cada colectivo.

Los objetivos, que deberán de ser alcanzables, pero exigentes en un grado razonable, y estarán basados en el Plan Estratégico de la empresa y sus diferentes planes de actuación, se fijarán anualmente por la Dirección de la empresa, que los presentará a la representación sindical, con la cual acordará su ponderación, y serán presentados ante la Comisión Delegada para Asuntos Económicos para su aprobación definitiva.

Los objetivos fijados para los sucesivos ejercicios (incluyendo la valoración del grado de cumplimiento, la forma de reparto individualizado y la forma de pago) se reflejarán e irán actualizándose como anexo al presente Convenio, incluyendo la definición y cálculo de cada uno de los mismos.

Ambas partes, manifiestan la voluntad de ir desarrollando en años sucesivos los objetivos a nivel de Área de Negocio y equipo de trabajo vinculados a la distribución del complemento personal por objetivos.

La determinación del nivel de cumplimiento de los objetivos se deberá realizar mediante una evaluación externa. La Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco fiscalizará la real aplicación del modelo mediante la supervisión de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa evaluadora externa, al menos durante los dos primeros años de aplicación.

El abono se efectuará en un único pago cada año, en el primer cuatrimestre del año siguiente, una vez se hayan cerrado las cuentas, y valorado el cumplimiento de los objetivos y parámetros individuales establecidos.

Los objetivos establecidos para el año 2005 y los criterios para su desarrollo se recogen en el anexo IX.

### 3. Tablas salariales.

Los valores económicos de las tablas salariales para el año 2005 serán los que se desarrollan a continuación en cada uno de los apartados.

#### **Artículo 8.** Salario valoración.

En concepto de salario valoración se retribuirán las siguientes cantidades, en doce mensualidades al año, por cada nivel salarial:

	Euros / mes
Nivel 10	1.842,72
Nivel 9	1.735,49
Nivel 8	1.633,59
Nivel 7	1.532,77
Nivel 6	1.462,50
Nivel 5	1.388,74
Nivel 4	1.315,29
Nivel 3	1.260,21

#### **Artículo 9.** Antigüedad.

El personal de ET/FV percibirá por cada cuatro años de antigüedad en la Empresa el complemento que a continuación se detalla, en doce mensualidades al año.

Este complemento de antigüedad se devengará a partir del primer día del semestre natural en que se cumpla cada período de cuatro años de antigüedad.

	Euros Cuatrienio
Nivel 10	44,13
Nivel 9	41,83
Nivel 8	38,15
Nivel 7	34,22
Nivel 6	34,22
Nivel 5	34,22
Nivel 4	30,42
Nivel 3	30,42

A partir del 1 de enero de 2006, y para todo aquel personal que fuera a comenzar el devengo de un nuevo cuatrienio, la antigüedad comenzará a devengarse por trienios. Aquel personal que a esa fecha todavía estuviera en medio del devengo de un cuatrienio, comenzará a devengar trienios en la fecha en la que consolide el cuatrienio en curso.

De esta forma, coexistirán 2 tablas de precios de antigüedad, la de cuatrienios y la de trienios, que irán actualizándose con el mismo criterio general contemplado en el apartado sobre retribuciones correspondiente. El precio del trienio será el 75% del precio del cuatrienio.

#### **Artículo 10.** Gratificación extraordinaria.

En concepto de gratificación extraordinaria se abonarán a cada persona 2 pagas de la siguiente tabla de valores por nivel salarial, incrementado con la antigüedad, cobrándose su importe en las nóminas de junio y diciembre de cada año correspondiendo su devengo a los periodos enero-junio y julio-diciembre respectivamente.

	?Euros
Nivel 10	1.842,72
Nivel 9	1.735,49
Nivel 8	1.633,59
Nivel 7	1.532,77
Nivel 6	1.462,50
Nivel 5	1.388,74
Nivel 4	1.315,29
Nivel 3	1.260,21

#### **Artículo 11.** Plus de Responsabilidad.

La Dirección, dentro de los límites de racionalidad y proporcionalidad con las remuneraciones del presente Convenio, retribuirá a través de este concepto a determinados/as trabajadores/as que, no cobrando

jornada extraordinaria, horas restadas al descanso, etc. ocupan cargos de responsabilidad o de una especial dedicación.

Este concepto responde a la Evaluación que la Dirección realiza del personal no encuadrado en la VPT, contemplando el grado de cumplimiento de los objetivos que se marquen, la integración del equipo en el proyecto de Empresa, los resultados obtenidos, etc.

El cobro de este concepto será compatible con las primas de nocturnidad y trabajo en sábados, domingos y festivos para aquellos que trabajen en estas circunstancias según el cuadro de servicio, excepto para el personal de nivel salarial 10.

#### **Artículo 12.** Plus de Disponibilidad.

Este concepto, incompatible con el del artículo anterior, obedece a criterios de compensación salarial, pudiendo aplicarse a personal de cualquier nivel salarial, siempre que exista acuerdo entre las partes.

#### **Artículo 13.** Prima expendición de billetes.

Este concepto se percibirá en función de las cantidades recaudadas o títulos vendidos en ruta.

El personal afectado es el que realiza la función de intervención en trenes y/o tranvía, al que se abonará la prima conforme a las siguientes condiciones:

- En las líneas del Txorierra se aplicará un 14,58 % sobre la cantidad recaudada en ruta.
- En la línea Bilbao-Hendaia y ramales se aplicará un 11,66% sobre la misma cantidad.

No obstante, si se produjera una elevación de tarifas, quedará reducido este porcentaje en la misma cuantía, con el fin de que el personal perciba la misma cantidad que hasta ahora por estar incrementado dicho porcentaje con el aumento del Convenio.

Esta prima sustituye al quebranto de moneda y se considera que retribuye tanto a la expendición de billetes, como a las demás operaciones previas y posteriores complementarias.

#### **Artículo 14.** Prima suplementarios/as de absentismo.

La prima de suplementarios/as de absentismo compensará la situación de indefinición en cuanto a turnos de trabajo, residencias donde realizar el mismo, aplicación de cuadros de servicio, etc.

Serán perceptores de esta prima aquel personal que se dedique fundamentalmente a cubrir situaciones de absentismo, en concreto :

1. Se abonará esta prima al personal que en su Cuadro de Servicio tenga señalado al menos tres días al mes como Absentismo, al margen de su categoría profesional.
2. Igualmente se abonará a todo aquel personal mientras ostente en su puesto de trabajo la denominación de Suplementarios/as de Absentismo.
3. Además se abonará al personal Suplementario de Vacaciones en aquellos meses en los que no tengan grafiados turnos de Vacaciones a cubrir al inicio del ciclo vacacional, o cuando no puedan cubrir por necesidades del servicio los que tengan

grafiados. En estos casos tendrán la consideración de Suplementarios/as de Absentismo a todos los efectos.

La cuantía de la prima será de 75,75 euros/mes. Esta prima será incompatible con la de variación de turno.

**Artículo 15.** Prima de autorización a la conducción.

Este concepto será aplicado, por razones organizativas y a criterio de la Dirección, en aquellos centros colectivos y personas que se precisase la conducción de tractores, unidades-tren, trenes de trabajo, autobuses y vehículos de transporte del personal.

En cualquier caso la autorización requerirá preparación y prueba de aptitud previas.

Las personas autorizadas para la conducción de dichos móviles, percibirán una cantidad mensual de 20,58 euros, mientras se mantenga vigente dicha autorización, y de 3,46 euros por cada jornada en que se realice efectivamente la función de conducir.

Se determina incluir, dentro de las funciones del personal de talleres, la tarea de conducción del material móvil, mientras ésta se realice en el ámbito de taller (interior de cocheras, playa de vías y vías de prueba). Percibirán esta prima en los casos en que la conducción se realice en vía general.

Así mismo, se incluirá en las funciones del personal de estaciones de cabecera y/o residencia de trenes, la conducción de material móvil, mientras ésta se realice en el ámbito de la estación.

En ambos casos, para aquel personal que viniera percibiendo con regularidad esta prima, se garantiza el cobro de la prima fija en las condiciones del concepto "garantía personal".

Capataces de vía y obreros/as primera, conducirán trenes de trabajo y el personal de conservación mecanizada de vía las furgonetas para el transporte de personal, repuestos, etc., percibiendo en estos casos la prima de conducción.

**Artículo 16.** Prima nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, tendrán una retribución en función de la jornada ordinaria de noche, según se especifica, independientemente de los Niveles Salariales:

- a. Trabajos nocturnos inferiores al 75% de la jornada ordinaria de trabajo.
- b. Trabajos nocturnos, mínimo el 75% de la jornada ordinaria de trabajo.

?Euros hora nocturna	Euros hora nocturna
a)	b)
1,42	2,49

**Artículo 17.** Prima por trabajo en sábados, domingos y festivos.

Todo el personal que trabaje en domingos y festivos o sábados y puentes percibirán las cantidades señaladas por día. Si la jornada no fuera completa se prorrateará esta cantidad.

Domingos/Festivos 31,44

Sábados/Puentes 15,71

#### **Artículo 18.** Prima por tiempo entre jornadas.

Esta prima compensará la reducción del descanso de 10 horas entre el deje del servicio y la toma del mismo al día siguiente. Por cada jornada que esto ocurra, en aquellos puestos de trabajo en que esta minoración del descanso sea posible legalmente, se abonarán los siguientes importes:

	?Importe en Euros
Descanso de 10 horas	-
Descanso de 9 horas	4,86
Descanso de 8 horas	9,72
Descanso de 7 horas	14,58

#### **Artículo 19.** Brigadas de reparación urgente.

Las Brigadas de reparación urgente son equipos de trabajo cuyo objetivo fundamental es el aseguramiento del servicio de transporte durante todo el año, mientras no exista servicio de mantenimiento.

Las horas que sean consecuencia de una prolongación de jornada no tendrán consideración de hora BRU, sino que se realizarán en función del Cómputo Anual. Las horas BRU no tendrán consideración de Jornada Extraordinaria, pero sí de Hora BRU, y no se acumularán en el Cómputo Anual.

Si una vez finalizada ya la jornada laboral, son requeridos los servicios del trabajador/a, tendrá consideración de Hora BRU.

Las brigadas de reparación urgente estarán compuestas por personal voluntario proveniente del Área de Mantenimiento, así como de cualquier otra, si la Dirección lo considera necesario. Si no hubiera personal disponible, se realizarán turnos entre personal seleccionado por los mandos intermedios en número no inferior al 75 % de la plantilla, y tendrá el carácter de obligatorio, respetándose la debida rotatividad.

Dicho personal permanecerá localizable a través de mensáfono dentro de los límites de la zona de cobertura del sistema que se determine. Su distribución por líneas será la siguiente:

- Bilbao, Txorierri, Hendaia y ramales

Señalización: 4.

Electrificación: 3.

Instalaciones fijas: 3.

Taller de Durango: 3.

Taller de Rentería: 2.

Taller de Lutzana : 2.

Taller de Leioa :1.

Taller de Zumaia : 1.

Retribuciones.

Por concepto de localización o de disponibilidad aunque no se realice ningún trabajo efectivo, se abonarán 104,78 euros semanales.

El personal de las brigadas de reparación urgente acudirá obligatoriamente, a petición del Puesto de Mando correspondiente y efectuará todo tipo de trabajo, independientemente de su puesto de trabajo en la Empresa.

Asimismo, se abonará la prima por trabajo en sábados, domingos y festivos conforme a lo previsto en artículo 17, considerándose como jornada diaria la jornada media semanal.

Los componentes de las BRU y el personal de ayuda solicitado por la Dirección de la Empresa, cuando asistan a un servicio BRU, percibirán las horas trabajadas al precio de 18,80 euros , computándose como trabajo desde la llegada a la residencia hasta el retorno a la misma.

Se establece 9 horas como el tiempo de descanso entre la última actuación BRU y el comienzo de la siguiente jornada normal de trabajo de mantenimiento. Las horas de descanso que coincidan con jornada de trabajo, tendrán la consideración de permiso retribuido. Si la finalización de la última actuación BRU es posterior a las tres de la madrugada, se considerará permiso retribuido la jornada del día siguiente, no compensable con horas extraordinarias.

#### **Artículo 20.** Horas prorata.

El importe de las horas a prorata, para los viajes sin servicio fuera de la jornada laboral, será de 4,44 euros/hora.

#### **Artículo 21.** Horas extraordinarias.

En línea con el objetivo de eliminación de jornada extraordinaria, se recurrirá al abono de Horas Extras en aquellos casos en que no exista disponibilidad voluntaria o en caso de que el volumen de días de Disponibilidad no fuese suficiente para cubrir las necesidades del servicio para esa residencia. En caso de disponibilidad de carácter voluntario, quedará a criterio del trabajador/a su abono o la acumulación en el Cómputo Anual.

El abono de Horas Extraordinarias será incompatible en todo caso con el cobro de la prima de disponibilidad obligatoria de descansos.

Los importes de las horas extraordinarias serán los siguientes:

	Euros
Nivel 9	11,72
Nivel 8	10,86
Nivel 7	10,32

Nivel 6	9,30
Nivel 5	8,72
Nivel 4	8,53
Nivel 3	8,38

**Artículo 22.** Quebranto de moneda.

Este concepto se abonará en función de las recaudaciones efectuadas mensualmente y conforme a la tabla de valores que más adelante se indica.

Percibirá este concepto el personal que desarrolle las funciones de Jefe/a de Estación, Expendedor/a, Operador/a de Puesto de Mando en funciones de Expendedor/a, Agentes del Funicular, etc.

Se fija la siguiente escala:

	?Euros
De 150,25 a 300,51 euros	3,40
De 300,52 a 601,01 euros	8,73
De 601,02 a 1.202,02 euros	10,49
De 1.202,03 a 1.803,04 euros	16,26
De 1.803,05 a 3.005,06 euros	23,67
De 3.005,07 a 4.507,59 euros	27,94
De 4.507,60 a 6.010,12 euros	31,56
De 6.010,13 a 7.512,65 euros	35,50
De 7.512,66 a 9.015,18 euros	39,49
De 9.015,19 a 10.517,71 euros	43,42
De 10.517,72 a 12.020,24 euros	47,33
De 12.020,25 a 15.025,30 euros	55,20
De 15.025,31 a 18.030,36 euros	63,05
De 18.030,37 euros en adelante	70,97

Por otro lado, no afectándoles lo anteriormente recogido, los Conductores-Cobradores percibirán por Quebranto de Moneda una cantidad fija de 0,73 euros por día efectivo trabajado como Agente Unico.

**Artículo 23.** Dietas.

La dieta tendrá carácter de compensación de gastos y, por lo tanto, no tendrá la consideración legal de salario.

Este concepto se retribuirá atendiendo a las siguientes condiciones:

1. Los importes de la dieta se fijan en las siguientes cantidades :

- a. Desplazamiento a más de 6 kms. de su residencia 8,59 euros.
- b. Desplazamiento a más de 12 kms. de su residencia 14,34 euros.
- c. Desplazamiento a más de 24 kms. de su residencia 28,66 euros.
- d. Desplazamiento a más de 48 kms. de su residencia 43,01 euros.

La dieta de los apartados c) y d), se abonarán asimismo en los descansos intermedios del desplazamiento.

2. El personal de las Áreas de Mantenimiento y Servicios Centrales, percibirá la dieta establecida en el punto 1 (a), cuando estando desplazado a más de 4 kms. no vuelva a comer a su residencia, y por lo tanto no deje su trabajo al mediodía hasta la hora del cese y lo reemprenda en el punto en que se halle trabajando a la hora señalada para la tarde.

3. Los tiempos de desplazamiento y espera fuera de la jornada laboral, se computarán como jornada a prorrata a razón de 5' por km. o fracción, computándose la longitud del desplazamiento por la distancia oficial existente entre la residencia en que se halle trabajando y su residencia laboral. Excepto los del Área de Mantenimiento que se les pagará a razón de hora extraordinaria siempre que se haya prolongado su jornada laboral.

Dicho cómputo se efectuará por tramos, iniciándose el mismo independientemente en cada tramo, y siendo incompatibles entre ellos, en la siguiente forma:

De 0 a 6 kms.

De más de 6 a 12 kms.

De más de 12 a 24 kms.

De más de 24 a 48 kms.

Siempre con un máximo de 3 1/2 horas a prorrata.

4. Cada 15 días continuados de desplazamiento superior a 48 kms. se tendrá derecho a un día de licencia con sueldo, además de sus descansos semanales.

Dicha licencia no podrá ser compensada económicamente.

5. En situaciones especiales el concepto de dieta podrá ser sustituido por el de gastos pagados.

6. Queda suprimida toda dieta o destacamento cruzado o vicioso.

7. El personal de las Áreas de Mantenimiento y Servicios Centrales, cuando se desplace en medios facilitados por la Empresa, devengará, independientemente de la distancia del desplazamiento, una dieta de 8,59 euros para comida y 8,59 euros para cena, siempre que se produzca fuera de su residencia, porque las circunstancias así lo requieran, por lo que no cobrará dieta del apartado c. y d..

8. Cuando a petición del trabajador/a o por acuerdo entre trabajador/a y servicio se le acercara a su domicilio no se devengará ningún tipo de dieta de las previstas en este artículo.

#### **Artículo 24.** Garantía personal.

Este concepto se percibirá en la misma cuantía que en la actualidad, permaneciendo fija e inalterable durante su vigencia.

Siempre que desaparezca la causa inicial que motivó el abono de este concepto, desaparece, también el derecho a percibirlo.

Aquel personal que perciba el concepto de garantía personal podrán optar por cobrar el importe de 24 mensualidades de este concepto extinguiéndose el derecho al mismo. Cuando por ascenso, jubilación, etc. cesase el derecho al percibo de este concepto antes del transcurso de 24 meses desde el ejercicio de la opción, se procederá al descuento del exceso de la cantidad percibida. La misma opción tendrán aquellos/as trabajadores/as que, por la causa que fuera, accedan al concepto garantía personal.

### **CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.**

#### **Artículo 25.** Jornada laboral.

La jornada laboral anual a realizar de forma efectiva, en cómputo anual, tanto por el personal sujeto a "cuadros de servicio" como por el que se regula en base a "calendarios laborales" será de 1.592 horas durante 2005. Se exceptúa de lo anterior al personal administrativo que, "ad personam" mantienen la jornada anterior de 1.575 horas.

El personal adscrito a Dirección (secretarías/os y chófer), llevará a cabo el horario y jornada que se necesite, en conformidad con la legislación vigente, por lo que excepcionalmente les será de aplicación el artículo 11. El personal no sujeto a cuadros (Servicios Centrales, Mantenimiento, etc.), realizará su jornada de lunes a viernes, estableciendo a través de los respectivos calendarios laborales anuales los horarios concretos a realizar. En el caso del turno de mantenimiento, tal como se acordó, la semana comenzará en la noche del Domingo al Lunes.

En el caso del personal no sujeto a Cuadros de Servicio, la disponibilidad del tiempo de trabajo podrá traducirse en prolongaciones de jornada, a criterio del servicio según las necesidades, hasta un máximo de 40 horas/año, con un máximo de 3 días/mes y 6 horas/mes (2h. máximo por día), a recuperar de acuerdo con el servicio (hora x hora), fuera de los periodos de verano, Semana Santa y Navidad. Esta disponibilidad no se utilizará en el turno de noche.

El desarrollo de la jornada anual para los/as trabajadores/as sujetos a cuadros se realizará:

- A lo largo de 43 semanas.
- Del resto del año 6 semanas tendrán carácter de vacaciones, correspondiendo otras tres semanas a los excesos de cómputo durante el año y a los festivos trasladados de fecha.

Si antes del disfrute de las vacaciones o festivos trasladados de fecha se produce la situación de Incapacidad Temporal, se entiende suspendido el inicio del disfrute, trasladándose de fecha. Si la situación de IT. tiene lugar una vez iniciado el disfrute, se contabilizarán como disfrutados los días en que exista coincidencia con la situación de IT.

Se llevará un cómputo individual anual de horas efectivamente trabajadas.

#### **Artículo 26.** Vacaciones.

Con carácter general, todo el personal de ET/FV, cuya organización del trabajo no está sujeta a cuadros, independientemente de su antigüedad y puesto de trabajo, disfrutará de un periodo de vacaciones de 25 días laborables de lunes a viernes.

El periodo vacacional para el personal sujeto a cuadros será de 42 días naturales, excepto para aquellos que descansen sábados, domingos y festivos cuyo periodo vacacional abarcará 25 días laborables de lunes a viernes.

26.1. El modo de disfrute de las vacaciones para el personal no sujeto a cuadros se desarrollará en los calendarios laborales anuales.

Únicamente se devengará la bolsa de vacaciones, y por lo tanto se procederá a su abono, en el supuesto de que la Empresa solicite el disfrute de las mismas en el período comprendido entre el 1 de octubre y 31 de mayo. Las vacaciones podrán fraccionarse en períodos mínimos de una semana, siempre que las necesidades del servicio lo hagan viable. Si el disfrute coincide con recuperación de jornada (verano, puentes, etc.) dicha recuperación deberá llevarse a efecto con anterioridad o posterioridad, salvo que sea a petición de la Empresa, en cuyo caso correrá a cargo de la misma.

26.2. Todo aquel personal sujeto a cuadros que disfrute sus vacaciones en el período del 1 de octubre al 31 de mayo, percibirá una compensación económica de 176,77 euros en concepto de bolsa de vacaciones..

26.3. La retribución de las vacaciones para todo el personal se hará incluyendo, además de los conceptos fijos, la media de los siguientes conceptos variables, en prima vacaciones: prima expendición de billetes; prima de trabajo en sábados, domingos y festivos y prima de tiempo entre jornadas.

La diferencia de puesto no se abonará en vacaciones, ya que se realiza por hora efectivamente trabajada en nivel superior sobre la jornada anual.

La media a que se refiere el párrafo anterior se realizará computando los doce meses naturales anteriores a aquel del inicio del disfrute de las vacaciones, regularizándose los importes de aquellos meses que correspondan al año anterior.

26.4. Los calendarios de vacaciones para el personal sujeto a Cuadros se establecen durante el mes de noviembre, a nivel de Servicio, y en su confección participará el Comité Permanente, observando un criterio de rotación.

Para el personal de autobuses si las condiciones del servicio lo permiten, se procurará una distribución de turnos que posibilite el disfrute de vacaciones en verano.

26.5. Respecto al personal de nuevo ingreso, tendrá derecho a los días proporcionales, conforme a la fecha en que se haya producido su incorporación a la plantilla.

## **Artículo 27.** Clasificación Profesional.

Al objeto de adaptarse a las nuevas necesidades de la Empresa como consecuencia de los cambios tecnológicos y organizativos que se están produciendo, ambas partes acuerdan complementar el actual marco organizativo mediante la puesta en marcha de una experiencia piloto basada, inicialmente, en la agrupación de los siguientes puestos de trabajo o categorías afines :

- Operador/a Puesto de Mando
- Agente de Tren
- Maquinista-Motorista

- Jefe/a de Tren
- Operador/a Información / Estaciones
- Jefe/a de Estación
- Auxiliar de Estaciones
- Encargado/a de Apeadero
- Interventor/a

En este marco, la Comisión Paritaria será el órgano de desarrollo y aplicación gradual de esta nueva experiencia, requiriéndose para su aplicación y desarrollo el acuerdo previo en el seno de la misma, destacándose el carácter voluntario de su aplicación a nivel individual.

Tras ello, la Comisión valorará las experiencias planteadas, para así, y previo acuerdo, poder extender a otras categorías de la Empresa este nuevo sistema organizativo.

Los puestos de trabajo mantienen su vigencia como soporte del sistema, con un carácter dinámico, para adaptarse a las nuevas necesidades derivadas de la evolución de la Empresa

Este marco facilitará la evolución de los/as trabajadores/as desde la situación actual hacia puestos de trabajo que favorezcan su estabilidad funcional y geográfica, hacia situaciones de carácter definitivo, no utilizándose para la aplicación de polivalencias funcionales.

Antes de convocar un concurso-oposición la Comisión atenderá las peticiones de cambio dentro de las categorías afines enumeradas, por exigencias derivadas de las necesidades de adecuación de la Organización. El personal habrá demostrado previamente su capacitación profesional para su nuevo puesto de trabajo tras curso de formación y/o por informe de evaluación del desarrollo de su nueva actividad y superar asimismo el periodo de prueba correspondiente.

#### **Artículo 28.** Plantilla.

En relación a la plantilla de ET/FV se establece lo siguiente:

- La plantilla de ET/FV, con el fin de evitar desfases entre la plantilla teórica y real, será dinámica, adaptándose en cada momento a las incorporaciones de nuevas tecnologías, sistemas organizativos, nuevos medios de explotación, modificaciones debidas a ofertas de servicios, etc.

En este sentido la plantilla de referencia será la última que se haya negociado, debiendo valorarse las variaciones producidas y su evolución para acordar la plantilla resultante en cada momento.

Independientemente de lo anterior, una vez al año se revisarán los volúmenes de plantilla, adaptándola a la jornada pactada y demás factores que intervienen en su cálculo. Se mantendrá un volumen mínimo de plantilla que resulte de su evolución natural.

- La plantilla sujeta a cuadros será la que resulte y apruebe, en cada momento, en función de las necesidades del servicio, por la Comisión de Cuadros delegada del Comité Permanente a todos los efectos, incluidas las modificaciones de condiciones de trabajo que puedan producirse.
- A efectos del dimensionamiento de la plantilla se considerará exclusivamente el absentismo derivado de enfermedad y accidentes de trabajo.

- Respecto de la plantilla no sujeta a cuadros se definirá en función de las necesidades de cada momento, aprobándose la misma por el Comité Permanente.
- En el momento de la aprobación de las inversiones, y realizados los estudios necesarios para la incorporación de nuevas tecnologías, o medios de explotación, la Comisión de Instrumentación Laboral abordará su repercusión en la plantilla, estableciéndose los planes de formación para todo el personal sobre el que incidan.
- A la firma del Convenio, ambas partes se comprometen a realizar estudios de viabilidad para la ejecución de trabajos subcontratados con medios propios, estableciéndose en caso de acuerdo los plazos, medios necesarios y condiciones para asumir dichos trabajos.

En caso de existir personal sobrante, sin posibilidad de acoplamiento en la plantilla, tendrá prioridad a ocupar puesto de trabajo sobre las contrataciones de personal que se realicen en ET/FV o las de subcontratación de servicios.

#### **Artículo 29.** Condiciones del personal declarado sobrante.

##### 1. Determinación del personal sobrante.

En función de lo establecido en el artículo anterior, la Empresa procederá a declarar personal sobrante a los/as trabajadores/as que no tengan plaza en la plantilla del puesto de trabajo en su residencia laboral, bien por la eliminación de su puesto de trabajo o anulación de las funciones encomendadas a su categoría.

En caso de no producirse la aceptación por parte de los representantes legales de los/as trabajadores/as, se arbitrará un período de negociación de quince (15) días.

##### 2. Obligaciones y derechos del personal declarado sobrante.

El personal declarado sobrante será considerado como solicitante tácito de todas las vacantes que se produzcan en cualquier puesto de trabajo equivalente.

De no existir vacantes en un puesto de trabajo equivalente, se le ofrecerán las que hubiera de su mismo nivel salarial, inferior o incluso superior.

Cuando existan plazas vacantes en diferentes residencias tendrá opción a elegir el nuevo destino, considerando a efectos de indemnización por traslado la vacante ofertada más cercana a su domicilio habitual.

Del mismo modo, cuando existan plazas vacantes en diferentes niveles salariales, se tendrá opción a elegir el nuevo nivel. Si en el ejercicio de este derecho, se optara por una plaza de nivel más próximo al de origen, se mantendrán actualizados los conceptos retributivos fijos del nivel de procedencia. Si por el contrario, se optara por una plaza en la que su nivel retributivo no fuera el más próximo, percibirá su salario por la nueva escala incrementada con una cantidad igual a la diferencia interescalas incluidos todos los conceptos salariales fijos, manteniéndose esta diferencia a perpetuidad, a no ser que se produzca un ascenso, en cuyo caso se reducirá esta cantidad en la cuantía correspondiente.

Si el/la trabajador/a no optase por ocupar una plaza vacante, la Empresa podrá destinarle a una de las existentes, con el último tratamiento económico recogido en el párrafo anterior.

Estos acoplamientos tendrán siempre preferencia sobre los traslados voluntarios y los ascensos, realizándose los mismos mediante la reconversión profesional correspondiente.

Para ello deberá demostrar su aptitud tras el período de formación correspondiente. Caso de no demostrar su aptitud, se le acoplará prioritariamente a un puesto de trabajo acorde con sus facultades.

Cuando el/la trabajador/a haya sido acoplado cambiando su puesto de trabajo, tendrá derecho a volver a su situación anterior en las primeras vacantes que se produzcan en la residencia de su procedencia.

Si el retorno se produjera en un plazo superior a cinco (5) años, deberá superar un examen de aptitud que acredite sus conocimientos para ocupar la vacante.

### 3. Prioridad.

Para la declaración de sobrantes se tendrá en cuenta, en orden inverso, el Escalafón de las diferentes categorías, especialidades y residencias, y que viene determinado por:

- Antigüedad en la categoría.
- Antigüedad en la Empresa.
- Orden de Puntuación en las pruebas de acceso a la Categoría.

Podrá declararse excedente al personal que dentro de las plazas del puesto de trabajo de que se trate opte voluntariamente a dicha situación, independientemente de su situación de prioridad y si ello no ocasiona perjuicio al resto de los/as trabajadores/as en dicho puesto de trabajo.

Se acordará un sistema que corrija la antigüedad en la categoría para aquellos/as trabajadores/as integrados en una categoría profesional por motivos de VPT.

### 4. Indemnizaciones.

El personal afectado por un traslado forzoso, tendrá derecho a una indemnización compensatoria de los gastos y perjuicios que el mismo le haya podido ocasionar.

El derecho y la cuantía de la indemnización por traslado tendrá relación con la distancia existente entre la residencia laboral anterior y la residencia más cercana a su domicilio habitual, comparada con la que resulte entre esta última y su nueva residencia laboral.

La indemnización, a tanto alzado, será de 1.277,83 euros cuando la comparación de distancias establecidas determine un alejamiento mínimo de 4 Kms., y 255,21 euros más por Km. o fracción con un tope máximo de 7.021,85 euros.

Excepcionalmente, aunque el alejamiento así computado fuere inferior a 4 Km., podrá causar derecho a indemnización, si con el traslado se produce un perjuicio objetivo al trabajador/a, fijándose la cuantía de la indemnización con criterios de equidad y proporcionalidad con respecto a las indemnizaciones anteriormente previstas, siendo en todo caso el límite máximo el previsto para 4 Km.

En caso de desacuerdo se someterá la decisión al procedimiento de arbitraje en el Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos

voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II) de 22 de junio de 1990.

Se acudiría al PRECO sólo para la resolución de conflictos colectivos, en tanto no se cree un procedimiento para la resolución de conflictos individuales.

Cuando el traslado requiera cambio de domicilio, la Empresa además de las indemnizaciones mencionadas facilitará una vivienda gratuita que reunirá las condiciones necesarias de habitabilidad y ubicación.

En defecto de la vivienda, la Empresa indemnizará con una cantidad a tanto alzado de 12.767,78 euros, si la distancia del traslado se produce a más de 40 kms. y 6.383,87 euros si la distancia se encuentra entre los 20 y 40 kms.

Los importes señalados para cuando el traslado requiera cambio de domicilio serán incrementados en un 20 % por cada familiar a su cargo con el tope máximo del 100 %.

Asimismo, tendrán derecho al transporte de mobiliario, ropa y enseres, previa autorización de la Empresa en cuanto a medios y costos, siempre que se acredite el gasto con los correspondientes justificantes. Solamente se abonarán los incrementos anteriores si se demuestra de forma fehaciente el cambio de domicilio efectivo de la unidad familiar.

Tendrán la consideración de traslados colectivos todos aquellos que superen 25 personas de una misma residencia, sin que éstos tuvieran opción a elegir nuevo destino debido al traslado del conjunto de sus puestos de trabajo a otra residencia.

Su tratamiento por tanto, tendrá un carácter especial por lo que deberá producirse una negociación previa con el Comité Permanente, que tendrá como marco de referencia las condiciones económicas recogidas en este artículo.

Si la persona declarada sobrante no aceptase el acoplamiento en las condiciones previstas en este artículo, se procederá de acuerdo con lo establecido en la legislación en vigor.

### **Artículo 30.** Cobertura de Plazas.

Como norma general, la cobertura de plazas vacantes se realizará mediante procedimientos de promoción interna para el personal fijo de la Empresa, teniendo prioridad la cobertura de plazas por promoción interna sobre el nuevo ingreso.

Las vacantes de las categorías profesionales del nivel 10 se cubrirán mediante libre designación de la Dirección de la Empresa. Las vacantes de las categorías profesionales encuadradas en el nivel 9 se cubrirán alternativamente, al 50%, mediante libre designación y concurso-oposición, independientemente de la especialidad de que se trate.

El orden de prioridad a aplicar en la provisión de plazas es el siguiente:

- a. Acoplamientos de Sobrantes.
- b. Acoplamientos por Incapacidad.
- c. Reincorporación de Excedencias.
- d. Traslados Voluntarios.
- e. Aprobados sin plaza en Lista de Espera.
- f. Aplicación del nuevo sistema organizativo de Clasificación Profesional.
- g. Resolución del Concurso-Oposición.

h. Permutas.

Complementando lo anterior, se incorpora como anexo III al presente Convenio la Normativa de Cobertura de Vacantes.

La Entidad organizará cursillos de orientación hacia la formación y capacitación básica en los procesos de ascensos.

Los ingresos en ET/FV se efectuarán conforme a la Normativa al efecto pactada por ET/FV.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados, y de cuatro meses para el resto del personal, ya sea con contrato de carácter fijo o temporal.

#### **Artículo 31.** Traslados voluntarios.

El orden de prioridad a la hora de elegir vacantes será el establecido en el Escalafón de las diferentes categorías y que viene determinado por:

- Antigüedad en la categoría.
- Antigüedad en la empresa.
- Orden de puntuación en las pruebas de acceso a la Categoría.

Se acordará un sistema que corrija la antigüedad en la categoría para los casos del personal integrado en una categoría profesional por motivos de VPT.

#### **Artículo 32.** Cuadros de servicio.

Los cuadros de servicio establecen el régimen de trabajo que realiza el personal de la Empresa sujeto a ellos. Se confeccionarán los mismos conforme a los siguientes principios:

##### 1. COMPUTO ANUAL.

El cómputo de la jornada tendrá carácter anual, debiendo realizarse la jornada establecida. El personal sujeto a cuadros de servicio cumplirá de forma efectiva la jornada anual. El cómputo anual se cerrará a 52 semanas, estableciendo una fecha de inicio y de final de periodo, por colectivos en función de las fechas de los Cuadros de Vacaciones (Ferrocarril, Carretera, Tranvía, Funicular, etc.), que no tienen por qué coincidir con el año natural. Al tratarse de 52 semanas (364 días), en lugar de un año natural (365 días), la cifra de horas año a realizar por el personal sujeto a Cuadros (a efectos de Cómputo "anual") será la marcada para ese año menos las horas de jornada media. En los años bisiestos se descontará dos veces las horas de jornada media.

Los cuadros de servicio determinarán el desarrollo de la jornada anual adaptándose en cada negociación a las circunstancias de producción. El trabajo desarrollado en las diferentes semanas de trabajo, se trasladará a un Cómputo Anual individualizado, donde se irán acumulando las horas efectivamente trabajadas, incluyendo las que sean consecuencia de una prolongación o modificación en base a las necesidades del servicio.

Se mantiene, a la hora de confeccionar los Cuadros de Servicio, la estructura de cómputos semanales, bisemanales, trisemanales, cuatrisesmanales e incluso mensuales, con un margen de +/- 1 hora por semana (por ej. +/- 3 horas para un trisemanal). Estas desviaciones se regularizan, para las semanas con turnos grafiados, aproximadamente

cada 12 semanas. En base a ello, se eliminan de convenio las Jornadas Diarias de menos de 6 horas.

En caso de Incapacidad Temporal:

- Si hay grafiado un servicio, se computará lo grafiado.
- Si se trata de un semana de Absentismo, se computará la jornada semanal media. En caso de reintegrarse de la Incapacidad Temporal en la mitad de una semana de absentismo, se figurará descanso en Sábado y Domingo, computándose los días de IT a 7h 24'.

En días de Absentismo sueltos, se figurará a nivel teórico en Cuadros 7 horas 24 minutos, regularizándose su duración con la del turno efectivamente realizado que será la que se registre a efectos del Cómputo Anual.

El computo anual al final del periodo se regularizará de la forma siguiente:

- Si el Cómputo Real es inferior a la Jornada Anual, se regularizará con ésta, iniciando el Cómputo Anual siguiente con Saldo = 0.
- Si el Cómputo Real es superior a la Jornada Anual, el exceso producido al final del periodo de 52 semanas, se deducirá del cómputo a realizar el año siguiente, disfrutándolo de acuerdo con el Puesto de Mando o, si no es posible el acuerdo, en las fechas que asigne la Inspección entre junio y septiembre (sin que exista derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute).

La transformación de los excesos en descansos se realizará hora por hora a razón de lo grafiado que no se llega a trabajar o en caso de semanas de Absentismo, a razón de 1 semana por la jornada semanal media a efectos de cómputo.

## 2. DISPONIBILIDAD.

A partir del presente Convenio, por necesidades de servicio, la Empresa podrá disponer, con carácter obligatorio y excluyendo Sábados y Domingos y Festivos, de 5 días de descanso por agente y año, para la realización de tareas de turnos regulares, con un máximo de 2 días por mes. La Empresa podrá disponer de:

- a. Uno de los dos días en los descansos cortos procurando respetar la continuidad de los turnos, aunque se reduzca el periodo de 36 horas de descanso.
- b. En un descanso largo, el primero y/o el último día de descanso.

Las horas trabajadas estos días sumarán a efectos del Cómputo Anual, pudiendo el/la trabajador/a acordar con la Inspección el disfrute de parte del exceso de horas en otra/s fechas del año. Si no es posible el acuerdo, se disfrutarán en las fechas que asigne la Inspección entre junio y septiembre (sin que exista derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute). La disponibilidad de descansos en Sábados, Domingos y Festivos, tendrá carácter voluntario, quedando a criterio del trabajador/a su abono o la acumulación en el Cómputo Anual.

Por cada día de descanso en Cuadros de Servicio efectivamente dispuesto por el servicio, el agente percibirá 22,89 euros, en concepto de Prima de Disponibilidad de Descansos, que ya incluye la variación de turno. En caso de que la Disponibilidad se solicite para la realización de cualquier servicio nocturno la Prima de Disponibilidad de Descansos tendrá un valor 34,71 euros.

El servicio anunciará la disposición del descanso con un anticipación de 3 días sobre el turno o servicio en cuestión, debiendo el/la trabajador/a realizar el servicio, salvo, excepcionalmente, por motivos justificados. En caso de que el anuncio se hiciese con un plazo inferior, el/la trabajador/a podrá rehusar por una primera vez la realización del servicio, siendo obligatoria la siguiente vez que suceda en condiciones similares (plazo < 3 días) dentro del mes natural.

Si, a iniciativa de la Inspección, un/a trabajador/a voluntariamente disfruta de descanso en lugar de trabajar su turno, percibirá la cantidad de 22,89 euros, por el mismo concepto señalado en el párrafo anterior.

Las modificaciones recogidas en los párrafos anteriores, que implican el abono de la Prima de Disponibilidad de Descansos (disposición o devolución de descansos en Cuadros de Servicio), no computarán en ningún caso a efectos de lo recogido en el Art.14 del presente Convenio Colectivo.

El personal al que corresponda un turno que no corre en festivo disfrutará de descanso ese día. La Empresa solo podrá recurrir a disponibilidad obligatoria en 2 festivos al año, y siempre recurriendo a las personas que tenían un turno que no corría en ese día. En caso de disponer efectivamente de uno de estos/as trabajadores/as, ese festivo le computará a efectos del límite de días obligatorios (2 en el mes, 5 en el año). Las fechas de estos festivos serán el 1 de mayo y otro festivo que se señalará con la suficiente antelación para cada residencia (antes de finalizar el año).

3. La jornada laboral ordinaria diaria tendrá una duración máxima de nueve horas. En la negociación del resto de los cuadros de servicio podrá pactarse la conveniencia o interés en superar este máximo en función de la organización del trabajo, productividad, descansos, etc. En Estaciones se podrá rebasar la jornada en un máximo de 30 minutos.

4. El tiempo necesario para efectuar las operaciones previas para la toma de servicio y para las faenas complementarias, para dejar el mismo, según define la Reglamentación Nacional, será considerada a todos los efectos jornada laboral.

La fijación de dicho tiempo, se realizará por acuerdo de ambas partes.

En caso de falta de acuerdo, se someterá a la Comisión Paritaria y en su caso al PRECO.

5. Todo el personal que desempeñe sus funciones en jornada continuada, disfrutará de un descanso, preferentemente entre la 3.ª y la 6.ª hora, que oscilará entre 15 y 30 minutos.

Este descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal de trenes, autobuses y tranvía, el descanso en jornada continuada quedará grafiado en cuadro con una duración media de 20 minutos.

El personal de estaciones, tendrá derecho a un disfrute igual al establecido para los/as trabajadores/as de trenes, autobuses y tranvía, si bien no estará grafiado en cuadro, debiendo estar en todo momento a plena disposición del servicio.

Si por circunstancias imprevistas el servicio no permitiera el disfrute parcial o total de dicho descanso, éste no será compensado por retribución económica alguna.

6. Se garantizará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido; así como el de 12 horas continuadas entre jornadas; si por alguna circunstancia no se cumpliera lo anterior se aplicará lo previsto en la prima por tiempo entre jornadas. En cuanto al cómputo, se aplicarán los criterios legales.

Con el ánimo de conseguir en el mayor número de ocasiones el efectivo descanso, el cambio de turno semanal se realizará del sábado al domingo y en su caso, el día más apropiado.

7. En cómputo anual, se garantizará el disfrute del descanso semanal, como mínimo un tercio de ellos en fin de semana. Se entiende por fin de semana, el día entero del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

8. El personal necesario para la realización de un cuadro de servicio será el que resulte de las necesidades operativas de la oferta de servicio. A esto se añadirá el personal necesario para cubrir el absentismo y la disposición de reservas para el servicio.

El dimensionamiento de este personal y su regulación en el cuadro se realizará siguiendo los siguientes criterios:

- El número de personas en cada tramo de explotación vendrá dado únicamente por el índice de absentismo global de la empresa del año anterior, considerándose a estos efectos exclusivamente el absentismo derivado de enfermedad y accidente de trabajo.
- En las previsiones de semanas completas para absentismo se fijará el número de semanas.
- En el caso de jornadas sueltas de absentismo, se señalará el día, dejando abierta su duración.
- En el caso de jornadas de reserva para fiabilidad del servicio, la clase de servicio (mañana/tarde) y su duración orientativa.
- Los tiempos de reserva y espera se considerarán a todos los efectos jornada laboral normal, por lo que el personal de estos turnos estará a plena disposición del servicio dentro de aquella, pudiendo establecerse para ellos actividades de carácter regular para completar las necesidades de la oferta de servicio o de las condiciones de trabajo. Los servicios grafiados en estas condiciones no podrán superar el 50% del total del tiempo de jornada del turno, procurándose no grafiar ningún tren ni en las dos primeras ni en las dos últimas horas de la jornada.
- El desarrollo de estas previsiones de mano de obra se hará público en los centros de trabajo antes de las 14 horas del viernes. Si una vez definida cada jornada, y por motivo de la heterogeneidad del absentismo, se produjera una variación de turno, consistente en la modificación de la jornada (mañana, tarde, noche, jornada partida,...) será compensada por una prima de 7,40 euros, en concepto de Prima de Variación de Turno.

9. Todo el personal que prevea que no va a poder cumplir con el servicio asignado, o que se incorpore al mismo después de descanso con jornada de absentismo, deberá llamar obligatoriamente al Puesto de Mando del que dependa para comunicar su no incorporación al servicio, o para que le sea notificada la jornada a realizar, respectivamente.

En los casos en que exista extrema dificultad en el cumplimiento de esta obligación, y siempre que haya sido notificada previamente al servicio correspondiente, se establecerá un procedimiento sustitutorio.

10. Los viajes sin servicio, fuera de la jornada laboral, se pagarán a prorrata.

11. Los cuadros serán elaborados teniendo en cuenta los siguientes límites horarios de entradas y salidas:

a. Norma general

	Entrada	Salida
Mañana	05,00 h.	15'00 h.
Tarde	13,00 h	23'30 h.

b. Como excepción a la Norma General del apartado a), podrán ser rebasados dichos límites hasta por un 20% del total de los turnos hasta 30 minutos antes de la hora de entrada y 30 minutos después de la hora de salida.

Todo el personal que trabaje turnos cuyos límites horarios estén dentro de la excepción del apartado b), así como todos los turnos nocturnos del personal al que afecta este Convenio, percibirán el importe correspondiente a 7,82 euros para 2005, que se abonarán en concepto de prima por tiempo entre jornadas.

12. Por cada jornada partida trabajada, el/la agente podrá elegir como compensación económica entre la alternativa recogida en el Art.46 a) o la resultante de multiplicar el precio de la hora prorrata por el tiempo de interrupción entre ambas partes de la jornada, valorado en horas, menos una hora y media que se supone una interrupción normal.

Este apartado se aplicará en las jornadas partidas que resulten en las próximas negociaciones de cuadros de servicio.

13. Para la realización de trenes de trabajo en periodo nocturno, se podrán asignar turnos de absentismo que no puedan efectuar su actividad con un turno regular por no requerirlo las necesidades de personal de ese día.

14. Se incluyen en Cuadros de Servicio los servicios nocturnos a realizar las noches del sábado al domingo. El personal afectado podrá optar entre los dos siguientes tratamientos:

- Cómputo, más 85,82 euros por noche incluyendo en esa cantidad todos los conceptos variables de Convenio que se generen.
- Cómputo, más los conceptos variables de Convenio que se generen, además de un día de descanso en periodo estival del año siguiente, de acuerdo con el Puesto de Mando.

15. SERVICIOS NOCTURNOS ESPECIALES EN CUADRO.

Los Servicios Nocturnos Especiales (Aste Nagusia, Vísperas de Festivos y Fiestas Locales, Carnavales, etc.) se incluirán en Cuadros de Servicio añadiendo los días o semanas de trabajo para cada uno de los periodos correspondientes de modo intercalado o al final del Cuadro, cubriéndose con las herramientas de Convenio.

Quedan expresamente excluidos los días 24 y 31 de diciembre.

La previsión de Servicios Nocturnos Especiales se presentará en diciembre del año anterior. Cuando surja la necesidad de realizar un

Servicio Nocturno Especial no previsto se comunicará a la parte social para su inclusión en la relación de los mismos.

Siempre que sea posible, por ser conocidas las fechas concretas, la plasmación en Cuadros de las jornadas a realizar se efectuará con anterioridad a la fecha de inicio de cuadros de cada temporada, y, en cualquier caso, con mes y medio de antelación a la fecha del Servicio Nocturno Especial.

La cobertura de estos servicios se hará de acuerdo con los siguientes criterios de prioridad:

- a. Personal asignado por el Cuadro de Servicio del periodo de que se trate.
- b. Personal de Absentismo o sin turno asignado (Fijo o de Bolsa de Trabajo).
- c. Disponibilidad Obligatoria de Lunes a Viernes.
- d. Personal Voluntario.

La realización de estos Servicios Nocturnos Especiales llevará aparejada, además del cómputo, la siguiente compensación económica:

Víspera de festivo Æ 83,32 euros

Resto de días (incluidos festivos) Æ 58,50 euros

La percepción de esta prima incluye todos los conceptos variables, salvo la Prima de Disponibilidad de Descansos.

Con el tratamiento de los Servicios Nocturnos Especiales como Cuadros de Servicio queda habilitada la posibilidad de utilización de la Disponibilidad para esos servicios, acordándose que para la cobertura de estos Servicios Nocturnos Especiales podrá exigirse uno de los 5 días de Disponibilidad Obligatoria.

### **Artículo 33.** Servicios Especiales.

Se entiende por servicios especiales aquellos servicios de transporte por tren o autobús que reúnan las siguientes condiciones:

- Servicios de carácter esporádico y por motivos puntuales, fuera de la oferta regulada de servicio y destinado al transporte de viajeros, que se realicen en periodo nocturno y que deban ser realizados fuera de la jornada laboral.

La cobertura de estos Servicios se hará de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

1. Personal temporal de la Bolsa de Trabajo.
2. Personal Voluntario.

El servicio especial se realizará por personal asignado especialmente para ello. Los Puestos de Mando cubrirán el servicio contando con todo el personal que voluntariamente decida participar, de tal forma que no se adjudicará un segundo servicio especial a una misma persona siempre que ese día exista otra voluntaria del mismo puesto de trabajo que no haya realizado ninguno, y así sucesivamente.

El dimensionamiento del servicio especial se realizará persiguiendo la ejecución del mismo con el mínimo indispensable para garantizar las condiciones de seguridad y calidad de los servicios regulares.

Cuando se vayan a realizar estos servicios la Dirección de la Empresa informará a la representación de los/as trabajadores/as, a ser posible con carácter previo, de las características de los mismos y recursos asignados.

Todo el personal que intervenga en los servicios especiales, independientemente de su puesto de trabajo, devengará 17,36 euros/hora, más los conceptos variables que se hubieran generado durante la jornada.

Los servicios que se realicen para la captación de nuevos mercados no tendrán la consideración de especiales a los efectos económicos. Estos servicios, si se consolidan, deberán ser regulados en la siguiente negociación de los cuadros para esa línea, siempre y cuando haya transcurrido un periodo de seis meses desde la iniciación del nuevo servicio.

#### **Artículo 34.** Rotación.

Se seguirá un criterio rotativo en la asignación de turnos de trabajo, vacaciones, etc., de tal forma que en un determinado período de tiempo, todos/as los/as trabajadores/as con igual tipo de trabajo hayan pasado por situaciones similares.

#### **Artículo 35.** Agente de tren / Agente único.

Las innovaciones tecnológicas que puedan ser implantadas en la explotación de los diversos tramos o líneas, la exigible seguridad y calidad de las instalaciones y parque móvil, y la necesaria cualificación profesional de los Recursos Humanos pueden posibilitar la realización del servicio de tren con agente único de la categoría profesional de Agente de Tren.

La realización del servicio en estas condiciones deberá ser autorizada por el órgano correspondiente de la Administración de la Comunidad autónoma del País Vasco y requerirá de la negociación específica sobre esta materia con la representación sindical.

El personal con categoría de Maquinista o Jefe/a de Tren en la actualidad, mantendrán este derecho a título personal.

Cuando un/a Agente de Tren o un Agente de Operaciones efectúe servicios de conducción de trenes como Agente Único, percibirá una prima de 3,96 euros en 2005, por jornada trabajada.

Los/as Conductores/as-Cobradores/as, Conductores/as de Tranvía y los/as Agentes del Funicular perciben también la Prima de Agente Único.

#### **Artículo 36.** Formación.

Partiendo como referencia del documento "Filosofía de la formación", se elaborará un plan anual y cuatrienal, previa detección de las necesidades en cada una de las Áreas de la Empresa y con participación de las Centrales Sindicales, a través de la Comisión de Instrumentación Laboral.

Se destinará un montante de 10 horas por trabajador/a y año, repartidas en cómputo global para aquellos colectivos de personal de la Empresa afectados por las actividades de formación contempladas en el Plan.

Las horas de formación que se realicen al margen de la jornada laboral teórica, excluyendo las relacionadas con promociones, procesos de ascenso o de carácter voluntario, sumarán a efectos del Cómputo Anual de horas realmente trabajadas.

### **Artículo 37.** Salud Laboral.

Para atender a la problemática de la salud en el trabajo se establecerá un presupuesto, dentro del regulado para inversiones, que se distribuirá conjuntamente por la Dirección y los representantes sindicales una vez concertados los objetivos prioritarios, a través del Comité de Salud Laboral.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una revisión médica al año. En puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación, será necesaria la realización de dicha revisión médica para verificar el estado de salud del personal en relación con el cumplimiento de la Normativa Médico Laboral.

Dicha revisión se efectuará fuera de la jornada laboral, abonándose como contrapartida, la cantidad de 34,31 euros, señalando la fecha del reconocimiento de mutuo acuerdo en el plazo de un mes.

Asimismo, existirán unos reconocimientos preventivos, con especial control de vista, alcoholemia, audición, drogas de abuso, etc., que podrán realizarse discrecionalmente.

Si con motivo de estos reconocimientos se aprecia, por los servicios médicos, una minusvalía que afecta a la seguridad en la circulación, se aplicará lo previsto en la Normativa de Salud Laboral. Podrán solicitar este tratamiento, con carácter temporal, las trabajadoras en situación de embarazo.

Se otorga expresamente, al personal sanitario de la Empresa, la facultad de prescribir medicamentos en recetas del Seguro Obligatorio de Enfermedad de acuerdo con lo establecido por el Artículo 53 del Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.

### **Artículo 38.** Horas extraordinarias estructurales y tiempo de presencia.

#### **A. Horas estructurales.**

Se consideran horas extraordinarias estructurales las que a continuación se establecen:

- a. Las necesarias para cubrir pedidos imprevistos o transportes especiales.
- b. Las que resulten como consecuencia de períodos punta de producción.
- c. Las requeridas para cubrir ausencias imprevistas.
- d. Las que surjan con ocasión de prevenir y/o reparar daños y averías en los materiales o instalaciones producidos durante la ejecución del servicio de transporte que impidan cumplir el servicio afectado.
- e. Las provocadas por retrasos y otras causas análogas.
- f. Las que resulten como consecuencia de cambios de turno.
- g. Las producidas por viajes sin servicio.

h. Y, en general, aquellas horas extraordinarias necesarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de ET/FV.

B. Tiempo de presencia.

Se consideran como tiempo de presencia las siguientes causas:

- a. Tiempos de espera y expectativas.
- b. Servicios de guardia.
- c. Viajes sin servicio.
- d. Averías e incidencias.
- e. Comidas en ruta.
- f. Otras similares en las que el/la trabajador/a se halle a disposición de la Empresa.

Las horas de presencia no se computarán a efectos del límite legal para las horas extraordinarias, aunque su remuneración esté establecida al precio de hora extraordinaria salvo los viajes sin servicio que se retribuirán al precio de hora prorrateada.

## **CAPÍTULO IV. ATENCIÓNES SOCIALES.**

**Artículo 39.** Ayuda Escolar.

Se destina un montante de 43.420,05 euros para el fondo de becas de estudio o ayudas escolares, conforme a lo establecido por la Comisión de Atenciones Sociales.

**Artículo 40.** Ayuda a minusválías.

Además de la cantidad que la Seguridad Social abona al trabajador/a por cada hijo/a afecto de minusvalía o beneficiario reconocido en su cartilla de la Seguridad Social, la Empresa abonará un complemento fijo de 84,08 euros mensuales, que permanecerá inmutable en su cuantía.

**Artículo 41.** Acoplamiento a puestos de trabajo por disminución física psíquica.

La Empresa acoplará a disminuidos/as físicos y psíquicos en un puesto de trabajo acorde con su capacidad, percibiendo su salario por la escala salarial del nuevo puesto de trabajo. Para proceder a cualquier acoplamiento deberá ser reconocida su invalidez por el organismo oficial competente.

Cuando una persona sea declarada afecta de una invalidez permanente en grado de absoluta se procederá a la extinción del contrato de trabajo, sin compensación alguna.

Si una persona con 55 o más años de edad es declarada afecta de una invalidez permanente total se rescindirán su contrato de trabajo, percibiendo como indemnización la establecida para la jubilación voluntaria a los 60 años, con la antigüedad que le corresponda en el momento de producirse el hecho.

En el caso de que a un Conductor/a-Cobrador/a le fuese retirado el carnet de conducir, se le acoplará a un puesto de trabajo, respetándosele su salario en los conceptos fijos más la antigüedad.

En todo caso durante los primeros 21 días naturales de la retirada del carnet, el/la trabajador/a procederá al disfrute de parte de sus vacaciones reglamentarias.

#### **Artículo 42.** Absentismo.

Complemento de la prestación por enfermedad y accidente.

42.1. En cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto por el Artículo 5 del presente Convenio Colectivo y el Artículo 20-4 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes cauces:

a. Verificación del estado de enfermedad o accidente:

Esta verificación será efectuada por el Servicio Médico de la Empresa o Servicio Médico contratado, en las dependencias de ET/FV o en el domicilio del trabajador/a, en el plazo de 48 horas desde el conocimiento de la situación de Incapacidad Temporal o del parte de confirmación de la misma.

El/la trabajador/a deberá personarse ante el Servicio Médico, siempre que éste así le reclame y su situación lo permita. Como compensación de los gastos de desplazamiento que se ocasionan se abonará la dieta del Artículo 23-1 a).

b. Observancia de las prescripciones que el Servicio Médico dicte:

El personal en situación de IT deberá someterse a los chequeos y exámenes que el Servicio Médico estime oportunos, ya sean realizados por éste o por Especialistas.

El personal se compromete a observar las prescripciones facultativas que el Servicio Médico le indique.

c. Pérdida del Complemento de Empresa:

La negativa a la verificación del estado de enfermedad o accidente, así como la inobservancia manifiesta de las prescripciones dictadas determinarán la suspensión del complemento de Empresa.

d. Las referencias al Servicio Médico deben entenderse, en todo caso, que se refieren tanto al Servicio Médico de Empresa como al contratado.

e. El fraude del estado de enfermedad o accidente será motivo de despido.

42.2. El complemento de la prestación por enfermedad y accidente se abonará hasta las cuantías y en las formas siguientes:

1. Enfermedad:

- a. Durante los 10 primeros días de baja: el 75%.
- b. Durante los días comprendidos entre el 11 y el 20: el 90%.
- c. A partir del día 21: el 100%.

En caso de hospitalización con ingreso, la Empresa complementará hasta el 100% a partir del primer día de enfermedad.

A partir del 11 de marzo del 2005 se percibirá el 100% desde el primer día de baja. Ambas partes se comprometen a realizar un seguimiento

periódico sobre la evolución del absentismo atendiendo a la redacción del art. 5 del Convenio Colectivo en su apartado 2.

## 2. Accidente:

La Empresa completará hasta el 100% a partir del primer día de la baja.

## 3. Normas comunes a los apartados anteriores:

Estos porcentajes se aplicarán sobre las bases legales de las cotizaciones respectivas.

Las liquidaciones se efectuarán conforme a los criterios legales establecidos al respecto.

### **Artículo 43.** Promoción del euskara.

a. Los acuerdos y publicaciones de la Empresa se confeccionarán en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Paulatinamente irán siendo confeccionados en las dos lenguas oficiales los impresos, formularios, documentos, etc., que se utilizan en el interior de la Empresa.

b. En los ascensos a puestos de trabajo que tengan una relación directa con el público, se puntuará el conocimiento del euskara en un 20% sobre el aprobado.

A estos efectos las categorías consideradas en estos momentos en relación directa con el público son:

Inspector/a, Supervisor/a

Jefe/a de estación.

Jefe/a de tren, agente de tren, conductor/a-cobrador/a, conductor/a de tranvía, agente funicular.

Auxiliar de Estaciones.

Encargado/a de apeadero

Portero/a, expendedor/a, especialista de E. y T.

Conserje

Telefonista

Ordenanza

Personal del servicio de Tesorería e Intervención

c. La Empresa subvencionará la enseñanza de esta lengua al personal en activo, siempre y cuando acrediten su asistencia a las clases y su rendimiento sea satisfactorio.

d. El personal que voluntariamente desee asistir a cursillos intensivos podrá solicitar licencia especial, que será concedida o denegada por la Dirección de la Empresa en función de los criterios siguientes:

Para poder ser liberado para el estudio del euskara se exigirá:

- Un nivel de conocimientos de euskara del orden de 3 en la escala HABE, o
- Acreditar la realización de 1 curso de un año fuera de horas de trabajo con asistencia y aprovechamiento.

Para la determinación de las personas a liberar se dará prioridad a quienes plantean la realización del curso en régimen de internado, sobre los intensivos, a igualdad en el resto de condiciones. Igualmente se dará prioridad a aquellos agentes que, estudiando euskera fuera de horas de trabajo, planteen, como refuerzo en su proceso de Euskaldunización, la liberación en años consecutivos por periodos de 1 a 2 meses cada año.

La concesión de estos permisos estará sujeta al cumplimiento del objetivo de reducción de un 30% en las horas concedidas para permisos retribuidos.

Esta licencia especial tendrá una retribución equivalente al 100 % del salario valoración, antigüedad y gratificación extraordinaria.

Respecto a los festivos trasladados de fecha se aplicará el mismo criterio que cuando coinciden con la situación de IT, según queda establecido en el Artículo 25.

#### **Artículo 44.** Carnets de viaje.

Tendrán derecho a carnet gratuito el personal en activo y jubilados, y su cónyuge (aceptándose como tal la convivencia justificada), e hijos/as hasta la edad de 18 años.

A partir de los 18 años, los hijos/as del trabajador/a podrán seguir disfrutando del carnet, siempre que convivan con él/ella y a sus expensas y así lo acrediten. Asimismo podrán disfrutar de esta concesión aquellas personas que figuren como beneficiarias del trabajador/a en su cartilla de la Seguridad Social.

En caso de falsedad de los datos a estos efectos, se retirará el carnet a todos los familiares del trabajador/a.

Tendrán derecho a carnet gratuito las parejas del personal de ET/FV que en condición de conviviente acrediten su situación en el correspondiente registro oficial de convivientes.

#### **Artículo 45.** Intercambio de viajes con otras Empresas ferroviarias.

Se mantiene el intercambio gratuito con aquellas empresas con las que ya existe y en las actuales condiciones, llevándose a cabo gestiones, a la mayor brevedad posible, con el resto de empresas ferroviarias, al objeto de lograr unos acuerdos satisfactorios para ambas Entidades.

#### **Artículo 46.** Comedores.

Se mantiene el servicio de comedor, actualmente existente en Atxuri, Lutzana, Durango, Rentería y Amara.

Los representantes de los/as trabajadores/as participarán en la regulación del funcionamiento de los comedores a través de la Comisión de Atenciones Sociales de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. El 50% del importe de las comidas será subvencionado por la Empresa.
- b. El descanso del mediodía será como máximo de una hora.
- c. Este servicio de comedor podrá ser utilizado por el personal que trabaja en jornada partida, previo aviso, siendo incompatible con la percepción de la dieta.

**Artículo 47.** Uniformes y ropa de trabajo.

Todo el personal dispondrá de uniforme o ropa de trabajo para el normal desarrollo de sus funciones, de acuerdo con lo estipulado en el vigente Reglamento de uniformes, ropa de trabajo y elementos de protección personal.

**Artículo 48.** Material de trabajo.

La Empresa facilitará todos los útiles y herramientas que necesite el personal para el desarrollo de las funciones encomendadas.

Asimismo, serán a cargo de la Empresa los gastos que origine la renovación del carnet de conducir de los/as conductores/as-cobradores/as y conductores/as de tranvía.

**Artículo 49.** Premio de permanencia.

Los importes de este concepto serán los siguientes:

- a. Dos veces los valores de las tablas que figuran en el anexo II para el personal que haya cumplido los 30 años de servicio sin alcanzar los 35.
- b. Tres veces los valores de las tablas que figuran en el anexo II al cumplir los 35 años sin alcanzar los 40, en el caso de no haber percibido lo determinado en el apartado a); de lo contrario se abonará únicamente la diferencia.
- c. Cuatro veces los valores de las tablas que figuran en el anexo II al cumplir los 40 años. Si se hubieran percibido las cantidades establecidas en los párrafos anteriores únicamente se abonará la diferencia.

Estos premios se cobrarán a petición del personal afectado o en el momento de jubilación o fallecimiento.

El premio de permanencia de 40 años, caso de cobrarse a petición del trabajador/a, se regularizará en el momento de la jubilación o fallecimiento.

**Artículo 50.** Jubilaciones.

a. La jubilación forzosa tendrá lugar para todas las categorías al cumplir los 64 años, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, sin derecho a indemnización alguna, salvo modificación legal.

b. La jubilación voluntaria tendrá lugar a partir de los 60 años. El personal que desee jubilarse voluntariamente, una vez cumplidos los mismos, deberá anunciarlo con seis meses de antelación.

En este caso se devengará una indemnización igual al producto del importe de la antigüedad mensual por el número de meses que le resten para cumplir los 64 años de edad, incluyéndose en el cálculo, la antigüedad que se abona en la gratificación extraordinaria, en la proporción correspondiente. No obstante quienes se jubilen en el mes natural en que cumplan los 60 años percibirán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio 145 mensualidades de la antigüedad, los importes de la antigüedad serán los que figuran en el anexo II.

Al personal que haya ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1987, se le garantizará una antigüedad mínima de 25 años de servicio.

#### **Artículo 51.** Gastos de defunción y fallecimiento.

La indemnización por gastos de defunción y fallecimiento del personal en activo se cifra en 4 mensualidades, entendiéndose como tal la media de lo cobrado por todos los conceptos en los doce meses naturales anteriores al fallecimiento.

La indemnización fijada por el Artículo 329 del Reglamento de Régimen Interior de FEVE, para los agentes pasivos, fue expresamente derogada por Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 1986. En relación a familiares con derecho a las indemnizaciones, concurrencia de beneficiarios y procedimiento se estará a lo establecido por los artículos 331 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior de FEVE, de marzo de 1973.

#### **Artículo 52.** Préstamos.

Para la concesión de préstamos al personal de ET/FV, se constituye un fondo cuyo importe es el 3% de la cuenta "Sueldos y Salarios" que figura en el Presupuesto oficial de cada año.

Se distribuirá la diferencia existente entre dicho fondo y el saldo que presente la cuenta de préstamos del personal acogido al Convenio Colectivo, en periodicidad trimestral.

El 65% de la cantidad a repartir se destinará a adquisición de viviendas, cuyo importe máximo individual será de 9.015 euros amortizables en cinco años. El otro 35% se destinará a préstamos para necesidades familiares cuyo importe máximo será de 2.405 euros amortizables en tres años. En caso de que exista alguna cantidad sin distribuir, se acumulará en su propio apartado.

El tipo de interés para dichos préstamos será el 4% anual.

Para el préstamo de adquisición de vivienda se requiere una antigüedad de 18 meses, y de 12 meses para el préstamo para necesidades familiares.

#### **Artículo 53.** Anticipos.

Además de las modalidades de préstamos descritas en el artículo anterior, en circunstancias verdaderamente excepcionales, consideradas así por la Dirección de la Empresa, se podrá conceder al personal anticipos por cuenta y con las condiciones de devolución que serán fijadas por aquélla en cada caso.

#### **Artículo 54.** Vivienda.

Tendrán derecho a disfrute de vivienda gratuita aquel personal al que la Empresa para el buen funcionamiento del servicio, les imponga el deber de vivir en algún punto determinado de la línea.

Todos aquellos que al 25-06-1981 vivieran en viviendas de la Entidad, conservarán el derecho mientras se mantengan en las mismas circunstancias de categoría profesional y residencia laboral.

Los contenidos sobre derecho a vivienda de los Artículo 122 y 123 de la Reglamentación Nacional y los Artículos 217, 218 y 226-2 del Reglamento de Régimen Interior de FEVE, fueron derogados expresamente por el Convenio Colectivo de 1981, en vigor a partir del 25-06-1981. Artículo 55.

Seguro de Accidentes.

Las indemnizaciones del Seguro de Accidentes para el personal de ET/FV serán las siguientes:

- a. Fallecimiento: 24.040,48 euros
- b. Incapacidad absoluta: 42.070,85 euros

El coste de la prima se satisfará por mitad e iguales partes por Empresa y trabajadores/as.

**Artículo 56.** Protección Jurídica.

En caso de que como consecuencia de un accidente, a alguna persona de EuskoTren se le hiciera responsable penal, no doloso, ET/FV se encargará de su defensa judicial, prestando, incluso, la fianza que pudiera determinarse para obtener la libertad provisional del mismo.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil, serán satisfechas por ET/FV, siempre que la defensa jurídica del agente la hubiera dirigido ET/FV.

No obstante lo anterior, se tramitará el correspondiente expediente disciplinario interno, para determinar las responsabilidades laborales a que hubiere lugar, si bien, una vez finalizado el mismo, el cumplimiento de la sanción, en su caso, se suspenderá hasta que recaiga resolución firme de la jurisdicción penal o civil.

## **CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES.**

**Artículo 57.** Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto del personal de la Empresa en cada uno de los Territorios Históricos, en que la Empresa presta sus servicios de transporte.

El número de miembros de los Comités de Empresa se determinará conforme a lo dispuesto en el Artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 58.** Competencias.

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- a. Controlar el cumplimiento de lo dispuesto en las normas sobre Seguridad y Salud, así como de los acuerdos que en dicha materia sean adoptados.
- b. Ser informados a través del Secretario del Comité Permanente de:

1. La apertura de expedientes disciplinarios e imposición de sanciones.
2. Todas las previstas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 59.** Comité Intercentros o Comité Permanente.

El Comité Intercentros o Comité Permanente es el máximo órgano representativo de todos los/as trabajadores/as de la Empresa, encargado de encauzar todas las inquietudes, aspiraciones y sugerencias del personal, para a través de esta participación, colaboración y control, conseguir un óptimo ambiente social y laboral así como una mayor eficacia y mejores resultados en el servicio público.

#### **Artículo 60.** Composición y funcionamiento.

La composición y funcionamiento interno del Comité Permanente está en la parte correspondiente de la Normativa General.

#### **Artículo 61.** Competencias.

- a. Participar en la elaboración de los programas y modelos de exámenes de ingresos y ascensos.
- b. Aprobación de cuadros de servicios.
- c. Negociación de los Convenios Colectivos.
- d. En general, todas las previstas en los arts. 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las atribuidas por Convenio para los Comités de Empresa.

#### **Artículo 62.** Garantías de los miembros de los Comités.

Los/as componentes de los distintos Comités de Empresa dispondrán para el ejercicio de su función de un crédito horario, según establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as componentes del Comité de Empresa, que a su vez lo sean del Comité Permanente, se les garantiza un crédito horario de 40 horas mensuales.

Por otro lado la Empresa facilitará los gastos de viaje a los/as componentes del Comité que, con motivo de reunirse el Pleno de Comité o el Comité Permanente, se desplacen de una provincia a otra.

Asimismo, la Empresa abonará la dieta del Artículo 23-1 a) al representante sindical que, con motivo de las mismas reuniones, realicen efectivamente la comida fuera de su domicilio por prolongarse la reunión durante la mañana y la tarde.

A tal efecto, el Secretario correspondiente presentará a la Dirección de la Empresa la relación de aquellas personas que tengan derecho a dieta.

Se abonará la dieta del Artículo 23-1 a) a los/as representantes que se desplacen de una provincia a otra, aunque la reunión dure sólo medio día.

#### **Artículo 63.** Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales son los órganos representativos del conjunto del personal afiliado a un Sindicato para la defensa de sus intereses.

**Artículo 64.** Requisitos para su reconocimiento.

Se reconoce, con carácter general, su estructura a nivel de Empresa.

Requisitos para su reconocimiento:

1. Pertenecer a un Sindicato legalmente constituido.
2. Constituirse de conformidad a los Estatutos del Sindicato a que pertenezca, conformidad que debe ser acreditada, de forma fehaciente, por la representación del mismo.

Solamente se reconocerá a una Sección Sindical por cada Sindicato.

**Artículo 65.** Competencias.

Son competencia de las Secciones Sindicales:

- a. Representar ante la Dirección de la Empresa los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones con la misma.
- b. Realizar propaganda en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, siempre que se relacionen con temas laborales y no infrinja la legalidad vigente.
- c. Emitir y recibir información sobre la problemática de la Empresa.
- d. Realizar propaganda y captación de afiliados/as entre los/as trabajadores/as de la Empresa.
- e. Utilizar los medios necesarios para su desarrollo y expansión.
- f. Requerir la presencia de asesores externos siempre que lo consideren oportuno.
- g. Presentar candidaturas a las elecciones sindicales nombrando y cesando a sus cargos.

**Artículo 66.** Garantías de las Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical tendrá un crédito horario, en función del número de votos obtenido en relación al número total de plantilla:

50 horas/mes con el 15% de los votos obtenidos.

70 horas/mes con el 17,5% de los votos obtenidos.

90 horas/mes con el 20% de los votos obtenidos.

110 horas/mes con el 22,5% de los votos obtenidos.

130 horas/mes con el 25% de los votos obtenidos.

150 horas/mes con el 27,5% o más de los votos obtenidos.

Asimismo, las Secciones Sindicales podrán liberar de las funciones laborales propias de su puesto de trabajo, para realizar las de Delegado/a Sindical, a componentes de las mismas, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Se podrá liberar a un componente por cada 10% de afiliación, aplicado al total de la plantilla. En cualquier caso, el máximo será de un/a liberado/a por Sección Sindical. Este personal liberado deberá ser miembro del Comité de Empresa, del Consejo de Administración o Delegados Sindicales.

La utilización del crédito horario de los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as Sindicales y de las Secciones Sindicales serán realizadas en concordancia al Artículo 68 párrafo último del Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes condiciones:

- a. Se acumularán todas las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales a sus respectivos sindicatos, en su montante anual.
- b. Dicho crédito podrá ser utilizado indistintamente por cualquier persona afiliada a cada central.
- c. El cómputo del crédito será anual, pudiendo ser su distribución irregular a lo largo del año, a discreción de la Central.
- d. Cada Sección Sindical podrá liberar por horas de sus funciones laborales propias de su puesto de trabajo, a 1 componente de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:
  - o Que tenga crédito horario suficiente.
  - o Que sea miembro del Comité de Empresa o Delegado/a Sindical.
  - o Que sea por un período mínimo de 6 meses.

Los/as liberados/as sindicales percibirán además de los conceptos salariales fijos de su categoría, una compensación económica, para evitar que se produzca una discriminación salarial, en razón del desempeño de su labor sindical, según determina el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta misma compensación se aplicará a los que fueran liberados/as por acumulación de horas, cuando ésta se produzca de manera consecutiva, durante un periodo mínimo de 6 meses.

#### **Artículo 67.** Delegados/as Sindicales.

Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por Delegados/as Sindicales elegidos por y entre el personal afiliado en la Empresa, debiendo ser comunicados los nombramientos a la Dirección de la Empresa, para su total efectividad.

El número de Delegados/as Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% como mínimo de los votos en las elecciones a Comités de Empresa, será de dos.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representados por un solo Delegado/a Sindical.

#### **Artículo 68.** Garantías de los Delegados/as Sindicales.

Los Delegados/as Sindicales en el supuesto de que no formen parte de los Comités de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para estos, así como los derechos que les reconoce el Artículo 10-3 de la LOLS.

No obstante, el crédito horario solo podrá ser utilizado, cuando no resulte sobrepasado por el crédito horario establecido en los artículos anteriores para los/as liberados/as y las Secciones Sindicales.

#### **Artículo 69.** Cargos sindicales de ámbito provincial o estatal.

Se acuerda que el personal que ostente cargos electorales a nivel de territorio, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, se les aplicarán los Derechos recogidos en el Artículo 9 de la LOLS.

## **Artículo 70.** Petición de horas sindicales.

Las peticiones de licencias sindicales se realizarán normalmente antes de las 14 horas del jueves para la siguiente semana y en ningún caso con menos de 4 días laborables de antelación a la fecha de disfrute (sin incluir ésta), comunicándolo por escrito a Organización y Recursos Humanos.

Para el personal no sujeto a cuadros de servicio deberá existir como mínimo un día laborable intercalado entre la fecha de petición y la fecha de disfrute.

Con carácter general no se concederán horas sindicales en sábados, domingos y festivos, salvo con carácter excepcional.

Para las negociaciones de cuadros de servicio, calendarios, etc., como norma general, solo tendrá licencia sindical una persona por sindicato con representación, a cargo de la Empresa (excepto en la Comisión de Seguridad y Salud).

Las reuniones de Sección Sindical se pedirán siempre antes de las 14 horas del jueves para la semana siguiente, no pudiendo coincidir en ningún caso dos Secciones Sindicales en el mismo día, gozando de preferencia quien lo hubiese solicitado con antelación.

Únicamente podrá denegarse en caso de haber agotado el crédito horario. En el caso de que la solicitud no fuera contestada en el plazo establecido, se considerará concedido el permiso.

## **Artículo 71.** Participación Sindical.

La participación de los Sindicatos en la marcha de la Empresa se llevará a cabo por medio de las siguientes Comisiones:

### 1. Comisión de Instrumentación Laboral y Comisión de Seguridad en la Circulación.

La Comisión de Instrumentación Laboral y la Comisión de Seguridad en la Circulación, estarán formadas cada una de ellas por una representación de la Dirección, y un miembro de cada Central Sindical con representación en el Consejo de Administración, nombrados al efecto por las correspondientes Centrales Sindicales.

### 2. Comisión de Cuadros de Servicio.

La Comisión de Cuadros de Servicio estará compuesta por una parte sindical, con la misma representación del Comité Permanente, cuyos asistentes serán designados por las respectivas secciones sindicales, y una representación de la Dirección.

La Comisión de Cuadros se entiende Comisión delegada del Comité Permanente a todos los efectos.

Serán funciones de esta Comisión la negociación de los Cuadros de Servicio que regulan el trabajo del personal. Dada la importancia de los Cuadros de Servicio para la marcha de la Sociedad, la Comisión negociará de conformidad a la legislación vigente procurando agilizar al máximo los plazos previstos en la misma.

Los acuerdos que adopte la Comisión, tanto referidos a plantilla como a modificaciones de condiciones de trabajo tendrán rango de acuerdo con Comité Permanente.

### 3. Comisión de Atenciones Sociales.

La Comisión de Atenciones Sociales estará compuesta por un miembro fijo de cada Central Sindical con representación en el Comité Permanente, y con la representatividad ostentada en el mismo, que será nombrado por su Sección Sindical, e igual número de representantes por parte de la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión tiene como función principal el tratamiento de todo lo referido a préstamos, comedores, ayuda escolar, promoción del euskera, uniformes, y en general lo referido a cualquier concepto considerado como atención social.

### 4. Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, está compuesta por una representación paritaria nombrada por la Dirección y el Comité Permanente, en número de cuatro por cada parte.

Es su función el mantenimiento del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, conforme a las normas de procedimiento establecidas.

### 5. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud con representación paritaria y colegiada, nombrada por la Dirección y por cada Sección Sindical con presencia en el Comité Permanente y conforme a la representatividad ostentada en el mismo, asume las competencias y funciones legales del Comité de Seguridad e Higiene reguladas en la Ordenanza General y demás disposiciones vigentes.

Serán funciones del Comité de Seguridad y Salud, entre otras especificadas en su normativa de funcionamiento, las siguientes:

- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- Participar en la elaboración de Planes de Seguridad.
- Participar en la elaboración del mapa de riesgos declarados y potenciales.
- Velar para que todo el personal tenga una formación adecuada en materia de Salud y Seguridad.
- Interesar la práctica de reconocimientos médicos.

Este Comité se encargará de llevar a efecto el desarrollo de una normativa sobre el consumo de droga y bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo o aquellas anteriores que puedan afectarle en el mismo.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

Primera.

Contrato de Relevo.

La Dirección se compromete a la aplicación de las figuras de la Jubilación Parcial y el Contrato de Relevo mientras continúe vigente la legislación actual. El desarrollo y aplicación de este artículo se negociará con la Parte Social.

Segunda.

Bolsa de Trabajo.

Para responder a las necesidades derivadas tanto de la compensación del Exceso de Horas que se pueda producir en el acumulado o Cómputo Anual como de posibles ILT's de Larga Duración, Puntas de Trabajo, Vacaciones, etc., se utilizará como Bolsa de Trabajo al personal externo ya formado que pueda desempeñar los diferentes puestos de trabajo: Conductor/a-Cobrador/a, Agente de Tren, Jefe/a de Estación, Interventor/a, Información y Atención al Cliente, Auxiliar de Estaciones, Conductor/a de Tranvía, Agente Unico/a de Funicular, etc.

Las contrataciones que sean necesarias para compensar la Bolsa de Horas que se genere, en el año en curso o las acumuladas para el año siguiente, se realizarán mediante contratos temporales directos, utilizando cualquiera de las modalidades existentes (a tiempo parcial/completo, en prácticas, etc.)

Tercera.

Planificación anual del servicio.

Se iniciará la implantación con una prueba piloto en la residencia de agentes de tren de Amara, en base al estudio realizado recientemente con la UPV, y que de mutuo acuerdo entre las partes firmantes y de resultar satisfactoria, irá extendiéndose de forma progresiva en las diferentes residencias.

Para poder aplicar estos nuevos calendarios, es imprescindible acomodar los actuales criterios organizativos relativos a los Cuadros de Servicio a los nuevos que resulten de la aplicación de la planificación anual. De este modo, transitoriamente podrán coexistir residencias en las que se mantenga el actual sistema de Cuadros de Servicio, con su regulación propia, con residencias en las que exista una planificación anual del servicio, con las especificidades que este sistema comporta, dado que en este caso el desarrollo de la jornada anual no lo determinará los cuadros de servicio, sino que se hará mediante la asignación personal anual de turnos de servicio.

En observancia del principio de rotación, en todo caso, la aplicación del sistema de planificación anual debe dar un resultado equitativo en el sentido de que todos los trabajadores deben de trabajar un número similar de días, jornadas de mañana, tarde y noche, etc..., así como de fines de semana y horas anuales.

Corresponderá a la Comisión Paritaria supervisar la puesta en marcha y el desarrollo gradual de la planificación anual del servicio, sobre la base del estudio realizado por la UPV, así como velar por la coexistencia pacífica de ambos regímenes, resolviendo las cuestiones que esta situación de dualidad pudiera plantear.

Cuarta.

Normativa Laboral.

Dentro del compromiso de las partes de negociar la actual "Normativa Laboral", y como garantía de voluntad en esa negociación, ya avanzada, a partir de la aprobación del presente Convenio y a lo largo de su duración, las licencias por fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización (apartado c) art.1 párrafos primero y segundo) se computarán sin restar los días de descanso. Anualmente se verá su impacto en el número de horas de absentismo por este motivo, y siempre que su evolución sea razonable y no supere un incremento del

10%, podrá consolidarse a la finalización de la vigencia de este Convenio.

Asimismo, se realizará un seguimiento de la comisión creada en la Administración General, en relación a la homologación de licencias para el personal de su competencia.

Quinta.

Cláusula de garantía.

La categoría de Agente de Operaciones con las funciones recogidas en el documento "Gestión de Líneas", es una respuesta organizativa ante los nuevos retos y necesidades en los que está inmersa la empresa.

Por lo tanto y en primer lugar, la implantación de esta figura no significa de ninguna de las maneras, la desaparición de la categoría de agente de tren o la disminución del número de estos, en beneficio de la nueva categoría. Es decir, la categoría de agente de tren no tendrá la consideración de categoría a extinguir, cubriéndose por lo tanto sus posibles vacantes por medio de agentes de tren.

El Agente de Operaciones en relación a las actividades de conducción que efectúa la figura de Agente de Tren, podrá realizar:

1. cobertura de turnos motivados por puntas de absentismo no asumidas por el porcentaje pactado para la elaboración de la plantilla, o puntas de producción así como servicios imprevistos.

2. sustitución de trabajadores en procesos de formación.

3. asunción de la formación a terceras personas, de forma que se alcance el objetivo de reciclaje de todo el personal de conducción y estaciones cada 2 años como máximo, teniendo en cuenta que se tenderá a priorizar la formación a través de los agentes de la propia categoría.

4. todas aquellas situaciones análogas, las cuales serán trasladadas a la Comisión Paritaria para su seguimiento.

Para que los Agentes de Operaciones puedan cumplir con su cometido, se deberá garantizar en todo caso la conducción necesaria para la óptima conservación de las habilitaciones de conducción, utilizando para ello semanas del cuadro cuando sea necesario.

En cuanto a las condiciones de trabajo y retribución de los Agentes de Operaciones, se estará a lo dispuesto en el Preacuerdo de Convenio Colectivo de 29 de julio de 2005. Para los Agentes comerciales en línea se establecerán cuadros de servicio orientativo.

Sexta.

Cláusula de Permeabilidad.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que a fecha 29-07-2005 tuvieran la condición de fijos en EuskoTren o estuvieran incluidos en las bolsas de trabajo oficiales de ésta, tendrán la posibilidad, sin limitación temporal, de acceder a los puestos de trabajo que se creen tanto en dicha empresa como en ETS, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de la correspondiente convocatoria, superen las pruebas previstas en la misma y de conformidad a los

criterios del actual Convenio Colectivo en vigor de EuskoTren, por delante de convocatoria externa que pudiera realizarse.

Las bolsas externas y externas restringidas existentes a fecha 29-07-2005 tendrán carácter indefinido para EuskoTren y para ETS.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.** Reorganización y nuevo Modelo de Gestión de Líneas.

Se acuerda entre las partes la aplicación y el desarrollo total del documento íntegro de Plan de Gestión de Líneas (última versión 29-07-2005) que se incorpora, a efectos de autenticación, como anexo al presente Convenio, así como el procedimiento tal y como se regula en las siguientes líneas.

La puesta en marcha del nuevo modelo de Gestión de Líneas se realizará con la mejor disposición por parte de la Dirección de la Empresa en hacer los ajustes necesarios de forma consensuada, tratando de realizar una transición pausada, pero siempre con movimientos orientados a la consecución del último esquema presentado y que se adjunta al presente preacuerdo.

En ese sentido la cobertura de las plazas correspondientes a los Agentes de Operaciones se realizará de forma progresiva e incluso, situando los recursos inicialmente de una forma diferente a las últimas posiciones presentadas. Se avanzará de acuerdo a un modelo de transición que permita mayores recursos en un primer momento en el entorno de Bilbao, y más concretamente en el área de Txorierra (con un n aproximado de 18 Agentes de Operaciones), sin otras limitaciones de gestión y operatividad.

Cabe la posibilidad de sectorizar las líneas de servicio, siempre que permitan la gestión general de la empresa de forma adecuada a las necesidades de la organización, en el interés de evitar desplazamientos de residencia laboral relevantes del personal implicado en el proceso.

Se permitirá a propuesta del trabajador/a la toma del servicio para los agentes afectados por la gestión de líneas, en su anterior residencia laboral o incluso en una estación cercana a su domicilio, siempre y cuando no se produzca menoscabo en la organización, o el servicio.

Asimismo, en base a las peticiones de ralentización del proceso, se mantendrán las residencias de Atxuri y Amara, con la plantilla actual de Jefes de Estación (Atxuri: 3 Titulares y Amara: 2 Titulares, 2 Supl. Absentismo, 1 Supl. Vacaciones), cubriéndose las futuras vacantes con Operadores de PM tal y como estaba previsto en el nuevo modelo.

Se concretará, a lo largo del 2005, la posibilidad de sacar turnos de Durango, desde Bilbao siempre que ello no suponga mayores costes para la empresa.

La Dirección se compromete a ir sacando a lo largo de este proceso todas las plazas que estén vacantes, teniendo siempre en cuenta, el modelo de gestión de líneas definitivo. Como primer paso, se sacarán las plazas vacantes de agente de tren únicamente a traslados voluntarios.

Se reconoce los siguientes aspectos en cuanto al personal afectado a la fecha de firma de este preacuerdo, por el nuevo modelo de Gestión de Líneas:

- Mantenimiento del nivel salarial actual de los trabajadores y trabajadoras afectados/as, mientras no varíen por cambios de

puesto posteriores y ajenos a este proceso de reorganización, acoplamiento por incapacidad o jubilaciones.

- Mantenimiento de los niveles 5, 6 y 7 de las estaciones de acuerdo a su valoración actual.
- Las bolsas externas y externas restringidas actuales serán indefinidas para Eusko-Tren y para ETS, durante el periodo de permeabilidad.
- Permeabilidad indefinida para el personal fijo y el personal incluido en las bolsas oficiales actuales.
- Se mantiene el acuerdo de contratación de personal de las bolsas actuales para cubrir las situaciones de IT superiores a una semana, pero siempre dentro de unos parámetros de racionalidad tal y como se viene realizando en la actualidad.

Desarrollo del proceso para la reorganización del personal en el nuevo Modelo de Gestión de Líneas, en tanto en cuanto se vayan sacando las mismas:

1. Convocatorias internas para todo el personal para la cobertura de las plazas de Inspector de Operaciones, Operadores de PM, Agente comercial en línea, Seguridad y Mantenimiento, en aplicación de lo recogido en el art. 30 del Convenio Colectivo.

2. Traslados voluntarios a la categoría de Agente de Operaciones, desde los Jefes de estación, Auxiliares de estación y Agentes de Tren, en base a antigüedad en la última categoría, antigüedad en la empresa y puntuación examen acceso a la nueva categoría (por su implicación en la seguridad de la circulación, será necesario, en cualquier caso, superar las pruebas de acceso a esta nueva categoría). Estos traslados se harán inicialmente dentro del ámbito de la zonificación pactada.

3. Declaración de sobrantes. Especial consideración en cuanto al tema de residencias, con el personal que no haya podido desplazarse a otros puestos por motivos claramente justificados (acoplamiento o similar).

4. Si volvieran a crearse oficialmente plazas de Jefes de Estación o Auxiliares de Estación en una residencia de la que durante este proceso hayan tenido que salir, tendrán derecho a volver a ella en un plazo máximo de 5 años, con su nivel salarial de origen y debiendo superar un examen médico y de aptitud que acredite sus conocimientos para ocupar la plaza.

La implantación del nuevo Modelo de Gestión de Líneas se hará de acuerdo a los criterios señalados, por lo que se establece un periodo de transición, que abarcará hasta la implantación definitiva del nuevo modelo, en el que este sistema específicamente diseñado para este proceso coexistirá con los criterios generales de convenio, los cuales continúan vigentes. Es decir, para el resto de procesos de cobertura de vacantes, declaraciones de sobrantes... no afectados por el proceso señalado se estará a lo dispuesto con carácter general en el articulado preexistente del convenio.

Corresponderá a la Comisión Paritaria supervisar la puesta en marcha y el desarrollo gradual del procedimiento específico de reorganización, de acuerdo a los criterios prefijados en el seno de la comisión negociadora, completándolos e interpretándolos cuando sea necesario, así como velar por la coexistencia pacífica de ambos modelos, resolviendo las cuestiones que esta situación de dualidad pudiera plantear.

#### **DISPOSICIÓN FINAL. COMISIÓN PARITARIA.**

Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, se constituye la

Comisión Paritaria, que estará integrada por una persona por cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y designado por ellas, e igual número por la representación de la Dirección de la Empresa, todos ellos elegidos de entre los componentes de la mesa negociadora.

Todas las discrepancias que surjan en relación a las cuestiones reseñadas en el apartado anterior, se someterán con carácter previo, a la adopción de otras medidas, a la resolución de la Comisión Paritaria.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria, caso de acuerdo, tendrán carácter ejecutivo.

Caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y con una antelación de 5 días a la adopción de cualquier medida de presión, conflicto, procedimiento administrativo o jurisdiccional, se someterá la discrepancia a las instancias establecidas en el "Acuerdo Interconfederal de Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos" (PRECO II).

Partiendo del respeto de los derechos y garantías que la Ley contempla para los/as trabajadores/as, la Comisión se reunirá, a estos efectos como mínimo trimestralmente, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, asesores de cada una de las partes integrantes de la Comisión.

Se garantizará, durante la vigencia del Convenio y en circunstancias homogéneas, una plantilla mínima de 774 trabajadores/as.

#### **ANEXO I.**

#### **RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO ENCUADRADOS POR NIVELES SALARIALES.**

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO
10	Jefe/a de planta Jefe/a de servicio
9	Analista programador/a ATS. Gestor/a administrativo/a Inspector/a Jefe/a de sección administrativo/a Jefe/a de sección instalaciones Jefe/a de taller Traductor/a euskera
8	Chofer Operador/a puesto de mando Programador/a Secretaria/o dirección Supervisor/a de red / Comunicaciones Supervisor/a mto: Eléctrico-electrónico Mecánico-neumático Taller carretera
7	Admtvo./a. Control gestión Admtvo./a. Nominas y seguridad social Admtvo./organización y recursos humanos gestión compras, contrat. y enajenaciones Agente tren: Bilbao-Hendaia Txorierra Agente conducción/maniobras Agente de operaciones Capataz: Electrificación Vía y obras Conductor/a Cobrador/a

	<p>Conductor /a tranvía  Delineante (gis/cad)  Jefe/a estación: Amorebieta  Donostia-Amara  Durango Eibar  Larrondo  Casco viejo  Renteria  Bilbao-atxuri  Técnico/a mto. Electrico-Electronico  Mecánico-Neumatico  Técnico/a mto. Automoción  Técnico/a mto. Señalización y comunicaciones  Técnico/a mnto. Supervisor de via</p>
6	<p>Admtvo./a.: Asesoría Jurídica  Compras, contrataciones y enajenaciones  Comunicación y promoción  Contabilidad y presupuestos  Control y gest. recaudación  Mantenimiento  Planta Durango  Tesorería  Tramitación jurídica  Carretera  Donostia  Conserje de infraestructura  Encargado/a de almacén/administrativo/a  Información y atención al cliente  Operador/a información / estaciones  Agente comercial línea Jefe/a estación: Berriz Ermua  Gernika  Lutxana  Zarautz  Zumaia  Maquinista-motorista  Técnico/a mto. eléctrico  Agente único funicular  Oficial sold. y enclavamientos mecn.</p>
5	<p>Admtvo./a.: Instalaciones  Nóminas-mano de obra  Jefe/a estación: Ariz  Bermeo  Deba  Derio  Elgoibar  Matiko  Mundaka  Orio  Sukarrieta  Usansolo  Usurbil  Deusto  Jefe/a tren  Técnico/a mto. acabado</p>
4	<p>Conductor/a Limpiador/a carretera  Obrero/a 1.ª de vía y obras  Operador/a Reprografía  Telefonista/ Recepcionista  Vigilante electrificación</p>
3	<p>Auxiliar de planta  Dependiente/a Repartidor/a  Encargado/a Apeadero Amorebieta  Especialista/Mantenimiento (Atxuri)  Interventor/a</p>

Obrero/a especializado vía y obras  
Pintor/a Instalaciones fijas  
Auxiliar de estaciones  
Ordenanza portero/a

**ANEXO II.**  
**TABLAS PARA PREMIO PERMANENCIA.**

	Euros
Nivel 10	686,12
9	650,60
8	593,52
7	532,23
6	503,79
5	488,96
4	473,24
3	461,33

TABLAS DE ANTIGÜEDAD A LOS EFECTOS DE INDEMNIZACION,  
JUBILACION Y PREMIO PERMANENCIA

	Euros
Nivel 10	41,17
9	39,04
8	35,62
7	31,93
6	31,93
5	31,93
4	28,39
3	28,39